

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA

Luísa Vargas Vieira

**Assédio na biblioteca: um estudo dos casos relatados por
profissionais da biblioteconomia**

Porto Alegre

2021

Luísa Vargas Vieira

**Assédio na biblioteca: um estudo dos casos relatados por
profissionais da biblioteconomia**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bibliotecária, no curso de Biblioteconomia do Departamento de Ciências da Informação, da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Jeniffer Cuty

Porto Alegre

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Dr. Carlos André Bulhões Mendes

Vice-Reitora: Profa. Dra. Patricia Helena Lucas Pranke

FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO

Diretora: Profa. Dra. Ana Maria Mielniczuk de Moura

Vice Diretora: Profa. Dra. Vera Regina Schmitt

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO

Chefe: Profa. Dra. Rita do Carmo Ferreira Laipelt

Chefe Substituto: Profa. Dra. Samile Andréa de Souza Vanz

COMISSÃO DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA

Coordenadora: Profa. Dra. Maria Lúcia Dias

Coordenador Substituto: Profa. Dra. Helen Rose Flores de Flores

CIP - Catalogação na Publicação

VIEIRA, LUISA VARGAS

Assédio na biblioteca: um estudo dos casos relatados por profissionais da biblioteconomia / LUÍSA VARGAS VIEIRA. -- 2021.

75 f.

Orientador: JENIFFER ALVES CUTY.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Curso de Biblioteconomia, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. Assédio Moral. 2. Assédio Sexual. 3. Melvil Dewey. 4. Pesquisa Qualitativa. I. CUTY, JENIFFER ALVES, orient. II. Título.

Luísa Vargas Vieira

**Assédio na biblioteca: um estudo dos casos relatados por
profissionais da biblioteconomia**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Biblioteconomia da Faculdade de
Biblioteconomia e Comunicação da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: ___/___/___

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profa. Dra. Jeniffer Cuty (Orientadora)
UFRGS/FABICO/DCI

Prof. Dr. Fabiano Couto Corrêa da Silva
UFRGS/FABICO/DCI

Profa. Dra. Márcia Bertotto (Examinadora)
UFRGS/FABICO/DCI

Porto Alegre
2021

AGRADECIMENTOS

A realização dessa pesquisa só foi possível devido ao imensurável apoio que recebi das pessoas que tenho a honra de conviver. Por isso, agradeço:

À minha família, pequena mas extremamente unida. Principalmente à minha mãe, incansável em seu encorajamento não só nesse trabalho, mas ao longo da minha vida.

Ao Felipe, meu companheiro, que acreditou em mim e no propósito desse estudo mesmo nos momentos em que eu duvidei.

À minha orientadora, Jeniffer, sempre disponível e acolhedora.

À Julia, Fernanda, Priscila e Mariana, eu não chegaria nesse final de curso se não fosse por ter dividido o caminho com vocês. Obrigada por terem tornado a biblioteconomia tão divertida.

RESUMO

A presente pesquisa é um estudo sobre casos de assédio que ocorrem nas bibliotecas, onde se busca responder como o assédio em local de trabalho se manifesta no âmbito da biblioteconomia. Assim, centra o objetivo geral deste trabalho em estudar as características dos processos de assédio sofridos por profissionais da biblioteconomia em seus ambientes de trabalho, por meio dos seguintes objetivos específicos: identificar quais as tipologias de assédio que ocorrem nos espaços de bibliotecas; analisar as principais características dos casos relatados pelas vítimas; observar os impactos relatados pela vítima diante do sofrimento; e discutir as resolutivas que os casos tiveram. Para isso, conceitualiza assédio moral e sexual, assédio horizontal e vertical entre outras características necessárias para a compreensão total da prática de assédio em ambientes de trabalho, a partir de uma revisão de literatura da área, principalmente centrado seus estudos nos livros de Marie-France Hirigoyen. Também apresenta enfrentamentos atuais a essa violência, como a legislação vigente e movimentos que contribuem para a popularização do assunto de forma a incentivar sua extinção, como o movimento #MeToo e o #HeForShe. Também apresenta um breve histórico da profissão de biblioteconomia e investiga como o assédio se manifesta nessa profissão, através de três entrevistas com profissionais da área e da revisão das denúncias de assédio contra Melvil Dewey, um dos principais responsáveis pelo desenvolvimento da biblioteconomia moderna, com base nos relatos de sua biografia *Irrepressible Reformer: A Biography of Melvil Dewey*, escrita por Wayne A. Wiegand. Desenvolve uma metodologia qualitativa, uma vez que se interessa por analisar narrativas subjetivas das vítimas de assédio, com objetivos exploratórios e descritivos, elencando as principais características dos casos relatados. Apresenta os principais trechos das entrevistas analisadas através de quadros sinópticos, baseados na tese de doutorado de Jeniffer Cuty "A gente sempre pensou em termos de planejamento: a cultura da preservação nas políticas urbanas em Porto Alegre". Conclui demonstrando a incidência de casos de assédio moral e sexual nos ambientes de bibliotecas ao longo dos anos, identificando a pluralidade de formas que o assédio pode ter ao se instaurar em um ambiente de trabalho, tanto em relação às agressões, quanto em relação ao cargo do assediador. Considera que os impactos dessas violências acabam acompanhando as vítimas ao longo da vida, abalando sua autoestima,

confiança e relações interpessoais futuras. Ressalta a importância dos bibliotecários estarem aptos a enfrentar e coibir casos de assédio em sua profissão, uma vez que são os gestores responsáveis pelas bibliotecas e suas equipes.

Palavras-Chave: Pesquisa qualitativa; Assédio Moral; Assédio Sexual; Melvil Dewey; Biblioteconomia.

ABSTRACT

This research is a study of cases of harassment that occur in libraries, which seeks to answer how harassment in the workplace manifests itself in the context of librarianship. Thus, the general objective of this work is to study the characteristics of harassment processes suffered by librarianship professionals in their work environments, through the following specific objectives: to identify which types of harassment occur in library spaces; analyze the main characteristics of the cases reported by the victims; observe the impacts reported by the victim in the face of suffering; and discuss the resolutions that the cases had. For this, it conceptualizes moral and sexual harassment, horizontal and vertical harassment, among other characteristics necessary for a full understanding of the practice of harassment in work environments, based on a literature review in the area, mainly focusing its studies on the books by Marie-France Hirigoyen. It also presents current challenges to this violence, such as current legislation and movements that contribute to the popularization of the subject in order to encourage its extinction, such as the #MeToo and #HeForShe movements. It also presents a brief history of the librarianship profession and investigates how harassment manifests itself in this profession, through three interviews with professionals in the field and a review of allegations of harassment against Melvil Dewey, one of the main people responsible for the development of modern librarianship, based on accounts of his biography *Irrepressible Reformer: A Biography of Melvil Dewey*, written by Wayne A. Wiegand. It develops a qualitative methodology, as it is interested in analyzing the subjective narratives of victims of harassment, with exploratory and descriptive objectives, listing as the main characteristics of the reported cases. It presents the main excerpts of the characteristics analyzed through synoptic tables, based on the doctoral thesis by Jeniffer Cuty "We always work in terms of planning: the culture of preservation in urban policies in Porto Alegre". It concludes by demonstrating a case of cases of moral and sexual harassment in library environments over the years, identifying the plurality of forms that harassment can take when establishing itself in a work environment, both in relation to aggressions and in relation to the position of the stalker. It considers that the impacts of this violence end up following the victims throughout their lives, undermining their self-esteem, confidence and future interpersonal relationships. It emphasizes the importance of librarians being able to

face and curb cases of harassment in their profession, as managers are responsible for libraries and their staff.

Keywords: Qualitative research; Moral harassment; Sexual Harassment; Melvil Dewey; Library.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 ASSÉDIO	15
2.1.1 Assédio Moral	19
2.1.2 Assédio Sexual	20
2.1.3 Impactos sobre as vítimas	22
2.1.4 Enfrentamentos	23
2.1.4.1 <i>Legislação</i>	24
2.1.4.2 <i>Movimentos</i>	25
2.2 BIBLIOTECONOMIA	26
2.2.1 Breve Histórico	27
2.2.2 A Profissão	28
2.3 ASSÉDIO NA BIBLIOTECONOMIA: O CASO MELVIL DEWEY.....	30
3. METODOLOGIA	39
3.1 NATUREZA, ABORDAGEM E OBJETIVO DA PESQUISA	39
3.2 PROCEDIMENTOS	39
3.2.1 Instrumentos de coleta e análise de dados	39
3.3 ASSÉDIO NA BIBLIOTECA	42
3.3.1 (Entrevista 1) Assédio Moral na Biblioteca Escolar	42
3.3.2 (Entrevista 2) Assédio Moral na Biblioteca de uma Mantenedora Particular	50

3.3.3 (Entrevista 3) Assédio Sexual na Biblioteca de uma Mantenedora Particular	58
3.3.4 Analisando o Assédio em cada caso	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS.....	71
ANEXO - Resolução da ALA sobre a renomeação da medalha Melvil Dewey	

1 INTRODUÇÃO

A globalização faz com que influências de todos os tipos afetem nossas vidas. Alteramos nossas formas de lazer, nossos hábitos de saúde, a forma como nos relacionamos, como enxergamos nosso trabalho e, ao longo do último ano, como vivenciamos uma pandemia. No final de 2019, alguns países conheciam o vírus SARS-CoV-2 e, por consequência, a doença do Coronavírus (ou Covid 19), mas foi em 2020 que a epidemia atingiu todos os países, fazendo milhares de vítimas que ainda hoje, enquanto esse trabalho é escrito, seguem sendo contaminadas e, infelizmente, morrendo.

Uma das principais alternativas de enfrentamento à Covid 19 adotada pelos países é o isolamento social, que tem a intenção de proteger as famílias dentro de suas casas, proibindo a circulação em serviços que não são essenciais. A alternativa acreditava expor o mínimo possível a população, ao impedir o funcionamento de serviços que pudessem ser executados de maneira remota. Assim, o mundo real precisou adaptar-se ao digital, os encontros viraram chamadas de vídeo, lojas tornaram-se e-commerces, as aulas presenciais assumiram o modo de ensino a distância, e diversas outras adaptações foram surgindo com auxílio das tecnologias.

Escrevendo esse trabalho de uma posição muito confortável enquanto inúmeras dores atingiram famílias ao redor do mundo, o presente estudo foi pouco impactado pela doença. Idealizado, inicialmente, para colher dados de modo presencial, teve seu desenvolvimento migrado para informações que estivessem disponíveis de forma digital, e suas entrevistas também foram realizadas dessa mesma maneira.

Hoje, vivemos em um mundo que se modifica a todo instante. Conforme as ciências e tecnologias evoluem, comportamentos, paradigmas, posicionamentos, e tudo que faz parte da nossa vida em sociedade se modifica também. Reconhecendo que o mercado de trabalho adapta-se a essa constante inovação - e inúmeras vezes é seu provocador - podemos observar diversas alterações políticas, econômicas e sociais, motivadas por mudanças no meio trabalhista, que impactaram diretamente a forma como nos relacionamos, tanto no âmbito pessoal quanto com a comunidade em geral.

Partindo, portanto, do pressuposto de que nossas relações com o trabalho estão ligadas à toda a nossa vida em sociedade - a forma como somos pagos, como dedicamos nossas horas, como conhecemos pessoas, como somos valorados, etc -, o presente trabalho se propõe a analisar situações nas quais as relações que os profissionais têm, com seus ambientes de trabalho, agregam valores negativos aos trabalhadores, impactando de maneira significativa quem sofre as consequências dessa relação tanto no âmbito pessoal, quanto profissional.

Situações insalubres no ambiente de trabalho, sejam elas psicológicas ou físicas, afetam intimamente a vida de incontáveis trabalhadores ao redor do mundo. Embora esse fenômeno esteja presente no âmbito trabalhista desde a revolução industrial, ou até antes, foi apenas no último século que o termo assédio se conceituou e passou a ser estudado e combatido.

Muito devido ao quanto essa discussão é recente, a desinformação sobre o tema ainda é bastante generalizada. Suas conceitualizações não estão totalmente difundidas e, portanto, há um longo caminho a ser percorrido até que essas práticas, muitas vezes impregnadas nos ambientes corporativos, sejam combatidas e exterminadas.

Locais de trabalho onde ocorrem situações humilhantes, difamatórias, desvalorizantes, geradoras de constrangimento, medo e insegurança, podem causar nas vítimas diversas doenças psicológicas como, por exemplo, depressão, transtorno de ansiedade, estresse pós-traumático, síndrome de burnout e, em casos mais graves, até mesmo suicídio.

Relatar esses acontecimentos é o primeiro passo para o enfrentamento dessas violências que, infelizmente, podem ocorrer em qualquer profissão, não restringindo suas vítimas a uma classe social, nível de instrução acadêmica, ou qualquer outra característica específica.

Apesar desse assunto de tamanha relevância estar ganhando cada vez mais espaço em nossas discussões pessoais ou acadêmicas, na profissão de biblioteconomia aqui analisada, ainda são raros os estudos acadêmicos brasileiros sobre como essa prática ocorre nos nossos ambientes de trabalho. Durante o desenvolvimento dessa pesquisa, apesar do conhecimento de um emblemático caso de assédio, ainda na virada do século XX, envolvendo o principal responsável pela criação da Biblioteconomia Moderna, Melvil Dewey, que veio a ser punido por suas ações mesmo em uma sociedade tão diferente da nossa, não foram

encontrados outros estudos nos principais repositórios brasileiros sobre assédio na nossa profissão, independente do período histórico analisado. Essa baixa investigação sobre os casos permite que muitas queixas de profissionais fiquem esquecidas ao longo dos anos na sombra de um assunto que não é comentado e, portanto, não é combatido.

Assim, o presente trabalho se propõe a relatar e estudar casos ocorridos com profissionais da área da biblioteconomia durante o exercício de suas funções, analisando cientificamente essas denúncias e acompanhando-as da literatura científica sobre assédio em ambientes de trabalho, de forma que elucide como essas práticas se manifestam, no intuito de servir no futuro como mais uma ferramenta de enfrentamento a essas ações tão prejudiciais.

Para isso, deseja-se responder à pergunta: *Como o assédio em local de trabalho se manifesta no âmbito da biblioteconomia?* Centrando o objetivo geral deste trabalho em estudar as características dos processos de assédio sofridos por profissionais da biblioteconomia em seus ambientes de trabalho, através dos seguintes objetivos específicos: identificar quais as tipologias de assédio que ocorrem nos espaços de bibliotecas; analisar as principais características dos casos relatados pelas vítimas; observar os impactos relatados pela vítima diante do sofrimento; e discutir as resolutivas que os casos tiveram.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nas seções que seguem, encontra-se o referencial teórico no qual a presente pesquisa irá embasar-se para sua realização.

2.1 ASSÉDIO

De acordo com o dicionário brasileiro Michaelis, assédio é um substantivo masculino que carrega o significado de uma “insistência impertinente”, ou seja, uma ação de natureza prolongada no tempo, causadora de incômodo e desconforto a quem é dirigida, visando alcançar um objetivo. E, apesar do assédio não ser uma prática que ocorra exclusivamente no meio trabalhista, é sua imposição nos ambientes corporativos que pretendemos analisar no decorrer dessa pesquisa, em especial na profissão de biblioteconomia.

As razões que levam um profissional a cometer os abusos sobre outro, são as mais diversas e, normalmente, habitam um espaço inconfessável do assediador, como coloca Hirigoyen (2015). A autora elenca sentimentos de ciúmes, inveja, medo e ódio entre as motivações do assediador, para ela “provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção” (HIRIGOYEN, 2015). O que nos aponta brevemente sobre as vítimas mais frequentes, que são mulheres, homossexuais, negros, deficientes físicos, e demais minorias, ainda que a violência não se restrinja a esses grupos.

Hirigoyen (2015, p.96) ainda aponta sobre a idade das vítimas. Conforme a autora,

Um estudo realizado em Estrasburgo mostrou que, segundo os critérios da associação Mots pour Maux au Travail, os jovens eram mais assediados do que os outros grupos de idade, mas não se sentiam assediados em um maior grau do que os outros. Isto prova bem que o assédio é uma noção subjetiva. Um observador distanciado não pode julgar o sentimento de uma pessoa.

Segundo Hirigoyen (2015), em 36% dos casos o assédio em ambientes de trabalho é seguido da saída da pessoa da empresa, sendo demitida por falhas, ou por demissão negociada, ou ainda em casos onde o assediado pede demissão.

Além destes, números significativos (30% em estudo realizado pela autora) de trabalhadores são acometidos por doenças de longa duração, tornando-se desempregados por incapacidade médica, excluindo uma parcela da população do mundo do trabalho, pelo menos temporariamente.

O funcionamento do mercado de trabalho, sua globalização e constante busca pelo aumento máximo na produtividade com o menor custo possível, exige uma atenção constante e detalhada dos gerentes para que o ambiente não se torne propício para o crescimento de condutas assediadoras baseadas no medo dos funcionários de perderem o emprego. Sejam elas horizontais (entre colegas de mesmo nível hierárquico), ou verticais (entre superiores e subordinados), assim como elucida Hirigoyen (2015, p.43):

Com o fantasma do desemprego [...] e o aumento das pressões psicológicas relacionadas aos novos métodos de gestão, o medo se tornou um componente determinante no trabalho. [...] É o medo de não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão.

Atualmente este medo é muito mais indireto do que antes. Vêm-se cada vez menos patrões exigirem abertamente a submissão de seus colaboradores, mas, mesmo exaltando a autonomia e o espírito de iniciativa dos assalariados, tentam atribuir-lhes a culpa por dificuldades deles próprios e que são responsáveis pelos problemas que poderão ocorrer caso não estejam adaptados ao sistema. Deste modo, o medo contribui para a uniformização e para uma forma dissimulada de enquadramento.

A gestão através do medo do desemprego é um importante facilitador de condutas assediadoras. Uma vez instaurada, a política do assédio utiliza-se de inúmeros elementos que impedem, ou dificultam, ao assediado que peça ajuda. Crescendo de forma a se “auto alimentar”, surge uma barreira que desestimula o trabalho em equipe, impede mobilizações coletivas, e a sororidade entre as vítimas. Conforme coloca Dejourns (2017):

A cooperação, que une um grupo de trabalho em torno de valores comuns, precisa de uma confrontação dos procedimentos particulares de execução da tarefa com base em uma confiança compartilhada. Essa possibilidade de confrontação das experiências pode ser gravemente perturbada por uma organização do trabalho centrada no rendimento e temerosa do desperdício de tempo ou por uma organização do trabalho muito coerciva e dessubjetivante.

O medo de perder o emprego neutraliza a mobilização coletiva, gera o silêncio e o “cada um por si”, induz condutas de dominação/ submissão. É necessário constatar que a manipulação da ameaça e da chantagem, bem como o assédio, é agora transformada em método de gerenciamento para

levar ao erro e permitir a demissão por justa causa ou para desestabilizar e levar ao pedido de demissão.

Concordando com Dejours, Fases, et. al (2013, apud Fistarol, 2014) explicita ainda mais o fortalecimento da política assediadora, a partir dos entraves que os funcionários vítimas dessa conduta acabam por enfrentar diante da possibilidade de denúncia. Para ele,

O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e o fortalecimento da tirania. O enraizamento e a disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a “cultura do contentamento geral”. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios não apresentam dificuldades produtivas mas “carregam” a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os. (FASES..., 2013).

Ao estudar o comportamento do assediador, Hirigoyen (2020, p.76) identificou também as principais formas de impedir a vítima de pedir ajuda. Entre outras possíveis armadilhas, ela elenca:

- a) A recusa de comunicação direta, quando o conflito não é mencionado, o agressor não explica suas atitudes, ou ignora as reclamações da vítima, paralisando a possibilidade do assediado de defender-se, impedindo o debate que poderia gerar uma solução;
- b) A desqualificação da vítima, quando as agressões não ocorrem de forma direta para evitar um revide do assediado, mas se repetem de maneira subjetiva e não-verbal. Por meio de suspiros, reviradas de olhos e expressões que ponham em dúvida ou desacreditem o que a vítima diz ou faz. Sem conseguir descrever esses olhares e subentendidos, o assediado muitas vezes duvida da sua própria percepção da violência que sofre;
- c) Desacreditar a vítima, como o próprio nome já diz, consiste em levantar dúvidas sobre a credibilidade do assediado;
- d) Isolar a vítima: uma das primeiras ações do assediador para permitir que o assédio ocorra é impedir possíveis alianças da vítima com seus colegas de trabalho. Isso não permite que o assediado receba apoio, ou relate as violências sofridas ao ver-se sozinho.

É importante frisar que no centro do assédio estão as relações de poder. Não necessariamente ligadas ao cargo que um profissional ocupa em relação ao

segundo, mas como ele exerce poder em função do outro. Segundo Hirigoyen (2020, p.87),

A finalidade de um indivíduo perverso¹ é chegar ao poder, ou nele manter-se, não importa por que meios, ou então mascarar a própria incompetência. Para isso ele precisa desembaraçar-se de todo aquele que possa constituir um obstáculo à sua ascensão, ou que seja demasiado lúcido quanto a suas formas de consegui-lo.

Ainda de acordo com a autora, o assediador não mede esforços para chegar onde deseja, aproveitando-se dos outros nesse processo. Para Hirigoyen (2020, p. 90), “rebaixar os demais a fim de conseguir uma boa auto-estima parece-lhe legítimo. Ele não tem o mínimo respeito para com o outro.” Assim como a autora identifica no assediador a falta de empatia com o sofrimento da vítima e a necessidade de exaltar-se em relação a ela, para Heloani (2005, p. 104) o processo de assédio é visto como “um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça”.

Nas seções que seguem podemos observar de maneira mais detalhada como essas práticas se diferem e impactam suas vítimas.

¹ Em seu livro Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano (2020), o assediador é identificado por Hirigoyen como “o perverso”.

2.1.1 Assédio Moral

O Assédio Moral tem como característica principal a exposição do funcionário a situações humilhantes que atacam diretamente a sua integridade psíquica, por meio de condutas sem conotação sexual, numa tentativa de diminuir e intimidar o assediado. Um dos principais objetivos do assediador é motivar o trabalhador a pedir desligamento, sem precisar cumprir com os custos de demiti-lo, dificultando sua permanência na equipe e a execução de suas funções.

De acordo com Hirigoyen (2015, p. 107), o Assédio Moral pode ser identificado pela repetição de atitudes hostis como por exemplo:

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho, como retirar da vítima sua autonomia, não transmitir as informações úteis para a realização de tarefas, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho como telefone, computador etc., pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios), entre outras;
- 2) Isolamento e recusa de comunicação, onde o assediado é interrompido constantemente, os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima, o assediado é posto separado dos demais, proíbem colegas de lhe falar, etc;
- 3) Atentado contra a dignidade, em que fazem insinuações desdenhosas para qualificá-la, demonstram gestos de desprezo diante da vítima (como suspiro, olhares desdenhosos etc), espalham rumores a seu respeito, zombam de suas deficiências físicas ou aspecto físico, é imitada ou caricaturada, criticam sua vida privada, entre outros;
- 4) Violência verbal ou física, em que a vítima sofre ameaças de violência física, os demais falam com ela aos gritos, invadem sua vida privada com ligações telefônicas, não levam em conta seus problemas de saúde, danificam propositalmente seus objetos pessoais, etc.

Contudo, a simples realização dessas atitudes não configura assédio quando tomadas isoladamente. Assim como a definição do termo pressupõe, as autoras Bobroff e Martins (2013, p.4) ressaltam que:

Para que ações e atitudes no mundo do trabalho configurem-se em assédio moral devem ser observados alguns critérios: 1) a realização de ato abusivo ou agressivo; 2) a repetição, a frequência, a duração destas práticas hostis; 3) a intenção do assediador. É preciso considerar a influência dos aspectos culturais e dos objetivos do assediador. A repetição pode referir-se ao mesmo ato ou à mesma omissão ou, então, a atos e omissões diferenciados. O que importa perceber é se há uma atitude hostil, de abuso ou agressão recorrente, implícita ou explícita.

A diferença entre assédio moral e conflito precisa estar bem definida para a identificação da prática, uma vez que situações isoladas resultantes de uma “explosão” pontual não configuram assédio. Segundo Hirigoyen (2015, p.247),

O assédio moral se caracteriza por uma ação e não por um conflito. Enquanto um conflito é o encontro de elementos ou de sentimentos contrários que se opõem, no assédio moral, como em toda agressão, existe uma vontade de ferir o outro. O objetivo do assédio é controlar e dominar o oponente, usurpando seu território psíquico. Não se trata da descarga de agressividade de um indivíduo submetido a excesso de estresse ou a condições de trabalho adversas. Não é uma perda de autocontrole, mas, ao contrário, é uma vontade de dominar o outro.

Em uma pesquisa realizada por Hirigoyen (2015) em setores públicos e privados, a incidência de assédio é equivalente, porém tomando formatos diferentes. No privado costuma ser mais evidente, durar menos tempo e terminar, em geral, com a saída da vítima. Já no setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, essas pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são, nesse caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas. Nota-se, no setor público, que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Já nas empresas privadas é onde mais se observa o assédio intencional, que busca fazer o funcionário pedir desligamento.

Normalmente, as situações de assédio moral começam com pequenos gestos desrespeitosos. Hirigoyen (2020, p.20) descreve que “cada detalhe, se considerado isoladamente, parece insignificante, mas é o seu conjunto que cria um processo destrutivo”. São pequenas violências que, muitas vezes, são relativizadas pelas vítimas que não querem mostrar-se ofendidas tolerando maus-tratos que, acumulados ao longo do tempo, são capazes de desestruturar completamente quem os sofre.

2.1.2 Assédio Sexual

Diferente do Assédio Moral, que pode possuir finalidades diversas como forçar demissões, aumentar a produtividade entre outras situações citadas anteriormente, o Assédio Sexual possui a finalidade clara de obter favorecimento

sexual. É uma conduta de natureza sexual não solicitada, que pode se manifestar por meio de comentários, piadas, ou em casos mais graves até mesmo avanços físicos do agressor sobre a vítima, causando desconforto, constrangimento, insegurança, medo, entre outras consequências que atingem o assediado no âmbito pessoal e profissional.

O assédio sexual atinge mais frequentemente mulheres, ainda que não seja uma exclusividade. Algumas justificativas para este padrão se dão pelo fato dos corpos femininos, em nossa sociedade patriarcal, serem muitas vezes vistos como objetos a serem conquistados, colocando as mulheres constantemente em uma posição de “presa” perante os homens. Ainda em função do patriarcalismo que pressupõe aos homens o papel de “predador”, muitos homens não se sentem confortáveis em relatar tais violências, e consideram que o processo de denunciar o assédio sexual, acabaria configurando uma nova humilhação, onde sua masculinidade poderia ser colocada à prova.

Ainda nos dias de hoje, em algumas empresas, mulheres recebem remunerações menores que os homens ainda que executem as mesmas funções, além do fato dos cargos de maior poder hierárquicos comumente serem ocupados pelo gênero masculino. Assim, muitas vezes recusar “cantadas” dos superiores pode se tornar uma ameaça, mesmo que velada, à estabilidade contratual da vítima. Costa (1995, p.7) afirma que essa discriminação não é exclusiva das mulheres, mas de todas as minorias. A autora afirma ainda, analisando relações sexuais ocorrentes em uma empresa, que a motivação para esses envolvimento podem ser os mais variados possíveis, sem necessariamente configurarem assédio sexual. De acordo com ela (1995, p.20), as relações podem se dar “desde o simples afeto, até à necessidade de controle e subjugação ou a obtenção de vantagens de qualquer espécie”.

De acordo com Damásio E. de Jesus (2020, p.46), analisando a Lei n. 10.224, de maio de 2001, que introduziu o crime de assédio sexual no Código Penal Brasileiro, a principal característica para configurar assédio sexual “reside na forma impositiva das propostas sexuais realizadas pelo assediador e no efetivo poder de cumprir a ameaça”. O autor ainda cita a Organização Mundial do Trabalho, que define assédio sexual quando apresentar (pelo menos) uma das seguintes características: “ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; influir

nas promoções ou na carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima”.

Assim como outras formas de assédio, o assédio sexual pressupõe um jogo de poder instaurando-se entre o assediador e o assediado. Esse poder não diz respeito, necessariamente, aos cargos que ambos os funcionários ocupam na hierarquia da empresa, mas ao domínio e à subjugação da vítima. Para Hirigoyen (2020, p.81), o assédio sexual

não se trata tanto de obter favores de natureza sexual quanto de afirmar o próprio poder, de considerar a mulher como seu objeto (sexual). Uma mulher assediada sexualmente é considerada por seu agressor como estando “à disposição”. Ela deve aceitar e até sentir-se lisonjeada, realçada, por ter sido “escolhida”. O assediador não admite que a mulher visada possa dizer não. Aliás, se ela o faz, sofre em revida humilhações e agressões.

Em outro trecho, Hirigoyen (2020, p.102) reforça o assédio sexual como uma forma de atingir o psicológico da vítima, muito mais do que somente uma “cantada” em momento inoportuno. Para a autora a “agressão sexual não passa de um modo de humilhar o outro, de tratá-lo como objeto, para finalmente destruí-lo. Se a humilhação sexual não se mostra suficiente, ele encontrará outros meios de “demolir” sua vítima.”

2.1.3 Impactos sobre as vítimas

Em uma sociedade em que o trabalho ocupa uma posição de fundamental importância para a integração do indivíduo, é imprescindível que as relações que se formem entre o trabalhador e o exercício de sua profissão sejam saudáveis. Afinal essa relação ocupa um papel de valorização na mente do indivíduo, responsável pela manutenção do seu bem estar psicológico, conforme nos apresenta Dejours (2017):

Quando a escolha de uma profissão é coerente com as necessidades do sujeito e suas modalidades de exercício permitem o livre jogo do funcionamento mental e corporal, o trabalho ocupa um lugar central no equilíbrio psicossomático, pois a situação de trabalho age sobre a economia dos corpos em diversos níveis. Se a tarefa carrega um conteúdo simbólico, se o trabalho permite, apesar das limitações do real e da organização, um exercício inventivo dos corpos, ele se torna fonte de prazer e sublimação. Psiquismo e corpo trabalham juntos para uma produção valorizadora.

Segundo Hirigoyen (2015, p. 156) é muito comum que as vítimas apresentem sintomas relacionados à intensidade e duração da agressão que sofreram, ainda que seja difícil para o assediado perceber-se de fato como vítima dessa violência. Para a autora, “o que vem à tona de imediato é um quadro traumático familiar a todos os traumatismos psíquicos, com, não obstante, um traço de interrogação, de dúvida: ‘É mesmo verdade ou eu estou enlouquecendo?’”.

Ainda conforme apresenta Hirigoyen, as principais doenças relacionadas a casos de assédio em ambientes de trabalho variam de acordo com o tempo em que essas situações se prolongam. Quando as situações são relativamente recentes e a vítima acredita que ainda exista uma possibilidade de solução, os sintomas costumam ser mais leves e aumentam sua gravidade conforme o tempo ao qual a vítima é exposta a essas situações.

“É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. [...] O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará os traumatismos, e os sintomas correm o risco de progredir sob a forma de estresse pós-traumático”, aponta a autora.

Conforme Costa et. al (2015, p.2) situações de abuso no trabalho podem gerar diversas manifestações psicossociais e fisiológicas.

Dentre as psicossociais, destacam-se: depressão, sentimento de cansaço, recordações frequentes dos comportamentos de assédio moral vivenciados, comprometimento na vida fora do trabalho, tristeza extrema ao recordar os comportamentos, ansiedade, solidão e medo. Dentre as manifestações fisiológicas, preponderam: dores de cabeça e queixas gastrintestinais, distúrbio no padrão do sono, dor no peito, palpitações, aumento ou falta de apetite.

De acordo com Hirigoyen, o resultado de sua pesquisa apresentou que “segundo os critérios da DSM IV (Classificação internacional das doenças mentais), 69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio.” Ela ainda aponta que com muita frequência o trabalhador acaba optando por agir de forma a disfarçar ou “aliviar” seus sintomas ao relatar aos mais próximos ou a médicos, culpado por não estar correspondendo ao estado de saúde mental que acredita ser esperado.

2.1.4 Enfrentamentos

Na busca por um ambiente de trabalho mais saudável para todos os envolvidos, uma atitude ativa de enfrentamento a questões de assédio é fundamental. De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 13 apud Fistarol, 2014, p. 15)

Combater, coibir, prevenir e eliminar a violência no ambiente de trabalho é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser um objetivo a ser perseguido permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições.

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou a primeira Convenção para a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, que definiu a violência e o assédio nos ambientes trabalhistas como condutas que “visem, resultem ou provavelmente resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. Também reconheceu que tais práticas violam os direitos humanos, e incluiu todas as categorias de trabalhadores sob essa nova definição, independentemente de seu status contratual, como pessoas em formação - a exemplo de aprendizes e estagiários -, aqueles cujos contratos de trabalho terminaram, voluntários e pessoas que procuram emprego.

2.1.4.1 Legislação

No que tange à legislação brasileira, a definição e criminalização do assédio só passou a ser debatida de maneira bem recente, assim como nos apresenta Dias (2008, p. 12).

Embora o assédio sexual exista desde sempre em diversos contextos organizacionais, só nos anos mais recentes se passou a designar esta experiência como uma forma particular de violência. Até meados do último século, para muitas mulheres, a tolerância do assédio e, em particular, do assédio sexual fazia parte da premissa de ter ou manter um emprego fora de casa. Somente no início dos anos 70 é que a expressão “assédio sexual” começou a ser usada (Farley, 1978). Só daí em diante é que a sociedade passou a atribuir sentido, inclusive legal, a uma experiência sofrida em silêncio por inúmeras mulheres.

Para Fistarol (2014, p.24), mesmo em seus artigos mais específicos, a Consolidação das Leis do Trabalho não regula com clareza a situação de assédio, uma vez que “apenas dá ao empregado a possibilidade de buscar a extinção do contrato de trabalho por culpa do empregador”, conforme Art. 483 da CLT.

CLT - Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] d) não cumprir o empregador com as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas da família, ato lesivo da honra e boa fama; [...] g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ainda para o autor, uma das principais dificuldades no enfrentamento dessa violência se dá pelo fato do ônus da prova recair sobre a vítima, e sua interpretação pode ser muito subjetiva em vários casos, conforme aponta no trecho a seguir.

Para caracterização ou não da existência de assédio moral, encontra-se também na conceituação de “dignidade da pessoa humana”, até porque os atos geradores de dano para uma pessoa poderão não ser os mesmos geradores de dano para outra. Exemplo disso pode ser a cobrança de metas de forma mais incisiva, já que diversos funcionários vêm entendendo como assédio. (FISTAROL, 2014, p.29)

O crime também pode ser enquadrado nos artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro, que apontam que:

Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direitos e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

2.1.4.2 Movimentos

Nos últimos tempos estamos, aos poucos, familiarizando-nos com o termo assédio, entendendo suas implicações e aprendendo a não ignorar essas práticas tão prejudiciais às suas vítimas. Assim, o tema vem ganhando cada vez mais visibilidade, tanto em discussões cotidianas, quanto na grande mídia.

Uma das grandes ações que permitiram que esse assunto tão importante ganhasse destaque chamando atenção do público em geral, foi o movimento #MeToo, que produziu em escala global uma onda de denúncias sobre assédio sexual nos ambientes de trabalho.

O movimento #MeToo (#EuTambém) se espalhou pelas redes sociais em 2017, quando a atriz Alyssa Milano encorajou milhares de vítimas a relatarem seus casos de assédio, numa tentativa de mostrar as dimensões dessa violência na nossa sociedade. Em pouco tempo, várias celebridades aderiram à campanha, contando situações de assédio sexual que sofreram, dando ainda mais força ao movimento que inspirou milhares de pessoas a denunciarem seus assediadores, e trouxe para a pauta a visibilidade que até então se lutava para conquistar.

Segundo Costa (2019, p. 1317),

Ao escrever #eutambém o enunciador inscreve seu discurso na memória discursiva do assédio, neste caso, especificamente acerca dos abusos de poder sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho e/ou nas relações profissionais. A hashtag #metoo produz um elo de memória na medida em que insere os discursos que a mobilizam no fio determinado pela história da temática do assédio.

Além do movimento #MeToo podemos também ressaltar o movimento #HeForShe (#ElesPorElas). Criado pela ONU Mulheres em 2014 e disseminado ao redor do mundo, a campanha se dedica a envolver homens de todas as idades para combater a desigualdade de gênero. O assédio que as mulheres sofrem, dentro e fora dos âmbitos profissionais, podem variar em diferentes culturas, mas deixam feridas igualmente dolorosas para todas que são vítimas dessas violências. A luta para a igualdade de gênero ganha assim novos aliados: homens e meninos que se dedicam a interromper situações de assédio, avaliam suas ações e promovem diálogos que visem discutir e exterminar práticas misóginas. A UFRGS, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em 10 de abril de 2019, passou a integrar o comitê HeForShe, oficializando a luta para garantir um ambiente livre de assédio em sua instituição.

2.2 BIBLIOTECONOMIA

Na presente seção do trabalho busca-se apresentar uma exposição geral e resumida sobre a profissão de Biblioteconomia na tentativa de formar um panorama geral sobre os casos que serão estudados.

2.2.1 Breve histórico

Organizar acervos informacionais de forma coordenada para recuperar as informações nele inseridas, proposta base das bibliotecas, foi do interesse de muitas sociedades ao longo da história. Segundo Ortega (2004, p.2, apud Santos e Rodrigues, 2013, p. 118) a mais antiga biblioteca que se tem conhecimento, data do terceiro milênio a. C. Trata-se da “Biblioteca de Ebla, na Síria, a qual apresentava um acervo criteriosamente disposto em estantes, segundo o assunto. A organização encontrada nessa biblioteca vem sendo considerada a origem dos princípios da Biblioteconomia”.

Ainda no mundo antigo, uma das mais importantes bibliotecas reconhecidas pela biblioteconomia - devido ao seu tamanho impressionante - é a Biblioteca de Alexandria. Localizava-se no norte do Egito, e existiu no intervalo de cerca de 280 a.C. à 416 d.C, onde inúmeros documentos organizavam conhecimentos diversos.

Conforme o tempo passou, novas bibliotecas surgiram e outras tantas foram perdidas, como o exemplo da própria Biblioteca de Alexandria, acometido pelo que suspeita-se ter sido um incêndio que provocou sua ruína.

Na Idade Média, por sua vez, predominavam as bibliotecas ligadas a ordens religiosas, onde seus acervos eram restritos a poucos estudantes do clero, e sua principal função era armazenar o conhecimento documentado existente, utilizando-se do trabalho dos copistas que, como o nome já diz, criavam cópias manuais dos livros para preservá-los.

Para a RUSSO (2010, p.88), um dos fatores de principal motivação para a reinvenção da Biblioteconomia foi primeiramente a Revolução Industrial que, como consequência, fez surgir um novo cenário que influenciou diretamente a profissão. Um dos principais exemplos é a invenção da Imprensa que permitiu copiar textos em escala de produção muito superior às cópias manuais. Segundo a autora, devemos à Revolução Industrial “o aumento da produção do livro impresso; as novas descobertas científicas; a proliferação das sociedades científicas e o crescimento dos periódicos científicos”

Mas foi a partir da Revolução Francesa (1789-1799) que a biblioteconomia assumiu o papel de difundir o conhecimento e não apenas armazená-lo para um público seletivo. Segundo RUSSO (2010, p. 46),

A Revolução Francesa também se constitui em um evento importante para a Biblioteconomia, visto que levanta, em uma de suas bandeiras, a igualdade entre os homens, fazendo com que as grandes bibliotecas particulares fossem abertas para consulta do povo, levando ao surgimento das bibliotecas públicas.

Assim, a prática de arquivar e ofertar conhecimentos perdura até os dias de hoje e se mantém em valorização indiscutível, ainda que as técnicas destinadas a este fim tenham se alterado ao longo dos anos.

De acordo com Russo (2010, p. 88),

a Biblioteconomia, como área de atuação, por muito tempo, teve como locus principal a biblioteca, a qual era vista sob uma ótica estática - “de um depósito” - mais interessada no armazenamento de seu acervo, que quanto maior de itens reunisse mais aumentava de valor. Foi preciso promover uma radical transformação neste cenário para que essa área se expandisse, voltando-se para mercados diferenciados. Como consequência, uma nova tendência se instala - o interesse em facilitar o acesso - fazendo crescer as oportunidades de pesquisa e, por sua vez, o desenvolvimento do conhecimento.

Hoje em dia, o advento da internet gerou uma nova Revolução Industrial, que mais uma vez transformou o mundo do trabalho, de forma que as bibliotecas passaram a se adaptar organizando e ofertando o acesso a acervos físicos e digitais.

2.2.2 A Profissão

Entre suas muitas contribuições para o campo da biblioteconomia, Melvil Dewey foi responsável pela criação do primeiro curso de biblioteconomia da América, em 1887, na faculdade de Columbia em Nova York. Seu curso recrutava apenas mulheres, escolha que, na perspectiva de Freitas e Moraes (2018, p. 22) devia-se ao fato das mulheres serem consideradas “mais dóceis” e ideais para a profissão. Essa noção foi explorada por Jenkins (1996), como uma noção vitoriana prevaiente na classe média do que Barbara Welter, e outros historiadores, chamaram futuramente de *Culto da Verdadeira Feminilidade*, ideia amplamente difundida na década de 1960. Para a autora,

o mundo foi “naturalmente” dividido em esferas públicas e privadas, com os homens governando o primeiro e as mulheres o último. Ao governar sua casa, a mulher de classe média ideal encarna as qualidades de piedade, pureza, submissão e domesticidade (Welter, 1966).

Jenkins (1996, p. 814), em sua análise sobre a feminização da biblioteconomia, ainda aponta que:

A biblioteconomia foi promovida para um público de classe média como uma vocação feminina ideal, proporcionando a oportunidade para *A Mulher Verdadeira* usar suas qualidades de piedade e pureza (na seleção e distribuição de livros que teriam uma boa influência sobre os leitores), submissão (no atendimento ao público) e domesticidade (na manutenção de um ambiente familiar na biblioteca).

De acordo com Garrison (1977, p. 174), a biblioteconomia era “um campo novo e de rápido crescimento, com um número abundante de empregos disponíveis que precisava de recrutas mal pagos, mas instruídos”. Ainda segundo o autor, toda essa visão acerca da profissão de biblioteconomia culminou ao longo dos anos em uma cultura depreciativa ao trabalho bibliotecário. Para Garrison (1977 p. 174)

A prevalência de mulheres afetaria profundamente o processo de profissionalização e o tipo de serviço que a biblioteca forneceria: serviu para perpetuar o baixo status das mulheres na sociedade americana. Acima de tudo, o domínio feminino fez muito para moldar o status inferior e precário da biblioteca pública como um importante recurso cultural e fez com que evoluísse para um tipo marginal de serviço público de diversão.

Ao observarmos os dias de hoje, as profissões que são consideradas mais femininas fazem parte de uma extensão do que consideramos maternal. Como podemos observar nos exemplos citados por Ferreira (2003, p. 195)

magistério, enfermagem, nutrição, biblioteconomia, que de alguma forma são extensões das atividades domésticas, senão vejamos: a enfermeira cuida dos doentes, a nutricionista da comida, a professora das crianças e a bibliotecária da arrumação da casa dos livros.

A autora ainda aponta para o fato de não ser coincidência que essas profissões enfrentem um histórico de desvalorização. Para ela,

é evidente que as profissões ditas femininas têm, ao longo da história, enfrentado dificuldades para se impor. As enfermeiras, as assistentes sociais e as bibliotecárias e outras profissões caracterizadamente femininas têm que provar permanentemente que são competentes para inserir-se nesse mercado desigual.

No Brasil, o primeiro curso de Biblioteconomia só passou a funcionar em 1915, criado pelo então diretor da Biblioteca Nacional, Manuel Cícero Peregrino da Silva.

Hoje, a formação na área de Biblioteconomia na América Latina é realizada em nível de graduação, enquanto na Europa e Estados Unidos são programas de pós-graduação. (GUIMARÃES, 2004 apud RUSSO, 2010). Ao profissional formado em biblioteconomia é então concedido o título de Bibliotecário.

De acordo com a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), são os Bibliotecários que:

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria.

2.3 ASSÉDIO NA BIBLIOTECONOMIA: O CASO MELVIL DEWEY

Melville Louis Kossuth Dewey, conhecido a nível mundial por Melvil Dewey, nasceu em 1851 na cidade de Nova York nos Estados Unidos. Responsável pela criação de uma das principais classificações utilizadas nas bibliotecas do mundo todo, a Classificação Decimal de Dewey (CDD) inovou a forma dos bibliotecários organizarem informações e lhe rendeu o título de *Pai da Biblioteconomia Moderna*.

De acordo com o CRB-6 (2014), durante seu período de faculdade,

[Dewey] visitou diferentes bibliotecas a fim de identificar os métodos que as bibliotecas deveriam usar na organização do seu acervo e na prestação de seus serviços. Dewey identificou algo importante: as bibliotecas normalmente armazenavam os livros por meio de localização fixa nas estantes, ou seja, cada livro tinha um lugar físico fixo em estante e prateleiras específicas. Dewey percebeu como isso era custoso para as bibliotecas, pois à medida que seus acervos cresciam, cada livro precisava ser renumerado, o que custava tempo e dinheiro. Além disso, esse sistema gerava dispersão de livros com assuntos semelhantes pelo acervo, ao invés de mantê-los próximos uns dos outros. Notando tal limitação na disposição dos livros nos acervos das bibliotecas que visitou, Dewey concebeu um sistema de arquivamento por localização relativa. Isso significava que a localização dos livros não seria mais absoluta, isto é, ligada a determinada estante e prateleira, mas relativa ao seu assunto. Dessa forma, o livro passava a ganhar uma localização que é relativa também aos outros livros do acervo.

Assim como apresentado por Foskett (1973, apud Freitas e Moraes, 2018) o legado de Dewey para a biblioteconomia, entre outras iniciativas, inclui:

em 1876, auxiliou na criação e participou da primeira conferência da American Library Association (ALA), na qual apresentou seu sistema de classificação; ainda em 1876, foi um dos fundadores e editor, até 1881, do periódico *Library Journal*; em 1887, criou o primeiro curso com objetivo de formação educacional nas técnicas biblioteconômicas na Universidade de Columbia.

Entretanto, apesar de sua indiscutível contribuição para a biblioteconomia mundial, sua figura, idolatrada pelos profissionais da área por décadas, passou a

ser questionada após uma série de denúncias - que vinham sendo esquecidas ao longo dos anos - como acusações de racismo e assédio, voltarem à mídia impulsionadas pelo movimento #MeToo, como nos questiona Ford (2018, p. 48):

Embora não esteja nas manchetes modernas, há um assediador cujo nome é conhecido pelos bibliotecários de todo o mundo: Melvil Dewey. Na era #MeToo, como os bibliotecários deveriam lidar com o legado de Dewey, manchado como está pelo sexismo e racismo?

Não é do interesse deste trabalho promover uma caça às bruxas que leve ao cancelamento do legado de Dewey para a profissão de biblioteconomia. Ainda assim, o silêncio sobre essas inúmeras denúncias, que vinham sendo enterradas pela história ao longo dos anos, permite-nos observar o quanto o assédio acompanha os profissionais da área desde os primórdios da biblioteconomia que conhecemos hoje.

Enquanto que, na produção brasileira, praticamente só foram encontradas informações que representem as contribuições de Dewey para o desenvolvimento da biblioteconomia, na literatura internacional seu legado costuma ser apresentado junto de uma série de críticas a um comportamento que já parecia pedir advertências mesmo para a época em que ocorreram. Ford (2018, p. 48), declara que

Dewey fez vários avanços físicos inadequados em relação às mulheres, incluindo colegas de biblioteca e sua própria nora ao longo de um período de muitos anos. Eventualmente, Dewey foi condenado ao ostracismo pela ALA como resultado do que um bibliotecário da época chamou de sua "raiva contra a decência".

Além disso, Dewey recusou-se a admitir judeus, afro-americanos ou outras minorias no Lake Placid Club, o resort particular em Nova York que ele e sua esposa possuíam e operaram por muitos anos.

Apesar de ter sido um dos principais criadores da American Library Association (ALA) em 1876 que, segundo seu site institucional, até hoje é a maior e mais antiga associação de bibliotecas do mundo, e também da New York Library Association (NYLA) em 1890, Dewey foi afastado das mesmas em 1906. De acordo com Wiegand (1996, p. 301)

As conexões de Dewey com ALA e NYLA também foram cortadas em 1906, mas não por sua própria vontade. Outros o forçaram a sair. O catalisador foi seu comportamento na viagem pós-conferência da ALA em 1905, quando [Dewey] violou os padrões de conduta social vitoriana ao abraçar, apertar e beijar publicamente várias mulheres da associação, especialmente Mary Downey de Ottumwa, Iowa, e Theresa Hitchler do Departamento de Catalogação da Biblioteca Pública de Nova York.

O autor ainda aponta que Dewey repetia constantemente comportamentos de assédio sexual e que a viagem para o Alasca foi, portanto, apenas a gota d'água para que alguma providência fosse tomada para uma situação que já vinha se prolongando por muitos anos. Segundo Wiegand (1996, p. 301),

Que Dewey regularmente se engajou nesse tipo de comportamento desde a década de 1880 é evidente pela correspondência e documentação nos Dewey Papers e em outros lugares. Algumas mulheres da ALA, como Florence Woodworth, May Seymour e mais tarde Katharine Sharp, aceitaram ter um relacionamento com Dewey, mas muitas outras não. Antes de 1905, no entanto, aquelas que se opuseram nada disseram sobre seu comportamento de assédio e simplesmente escolheram suportá-lo ou evitá-lo. Depois de 1905, entretanto, várias decidiram protestar abertamente.

Em outro episódio, que talvez não tenha sido levado adiante especialmente pelo medo de que essas denúncias pudessem atrapalhar sua carreira, Adelaide Hasse, então chefe da Divisão de Documentos Públicos da Biblioteca Pública de Nova York, e uma das mais promissoras da primeira geração de mulheres bibliotecárias, foi uma das vítimas do comportamento inadequado de Dewey quando, de acordo com Beck (1996, p.62), Hasse estava buscando financiamento na ALA para a publicação de seu trabalho mais recente e Dewey teria se disponibilizado para defender o trabalho de Hasse nas futuras conferências da ALA, engajando-se para arrecadar os fundos necessários para sua publicação.

Segundo a autora, em cartas enviadas por Dewey à Hasse, ele teria dito que "eu posso realizar isso para você", e convidou-a para passar um final de semana em Albany com o pretexto de debaterem mais detalhes sobre o projeto de Hasse. Conforme Beck (1996, p.63)

Embora a discussão levasse apenas uma ou duas horas, o convite de Dewey era para um fim de semana prolongado e sociável. Ele a incentivou [Hasse] a vir na sexta-feira, 5 de maio, e ficar para um festival de música em 8-9 de maio, acrescentando "Eu tenho cavalos e um carro e vou lhe dar um ar muito melhor do que você respira."

O que se sabe desse encontro foi que Hasse chegou a viajar para Albany, mas ficou algumas poucas horas antes de ir embora de forma apressada. Apesar de não ficar claro nos registros o que aconteceu nesse passeio, ao analisar cartas trocadas por Hasse e Dewey, Beck (1996, p. 63) aponta que

Dewey enviou [à Hasse] uma carta pessoal calorosa de 13 de maio de 1905, perguntando se ela estava em casa em segurança "depois de sua visita aérea", da qual ele disse: "Estou meio inclinado a pensar que foi um sonho, mas muito agradável. Apenas um dia!" Ele continuou em tom de flerte: "Mas estou muito feliz por conhecê-la melhor. Às vezes penso em você como Cordelia, pois sua voz é calma como a dela. Às vezes, como

Brunhild, saxã de olhos azuis. Envie-me uma palavra para me ajudar na minha semana mais difícil do ano. Você não é missionária o suficiente para querer fazer isso? Partimos em 5 minutos para outro passeio. Você honestamente não gostaria de estar conosco?

Enquanto Hasse recebia essas cartas de Dewey, Beck (1996) também apresenta que outros correspondentes, como Henry Gardner, receberam de Hasse uma visão diferente do encontro dos dois, como ele diz em determinado momento: "Sinto muito que o encontro com Dewey não ocorreu tão suavemente quanto você esperava".

Ainda de acordo com Beck (1996, p.63), a carta enviada por Dewey, e as referências que ele utiliza para descrever Hasse são incompatíveis com um comportamento adequado em sua época. Para a autora,

Essas referências a atributos físicos não eram um estilo epistolar normal entre os bibliotecários da virada do século. Embora a vasta correspondência de Hasse contenha muitas cartas calorosamente elogiosas, os escritores expressavam apreço por seu trabalho, sua utilidade ou sua hospitalidade para com os visitantes de sua biblioteca - não por sua aparência ou voz.

Apesar de Dewey seguir trocando correspondências de apoio ao seu trabalho com Hasse, Beck (1996) identifica que havia sempre algum convite por trás, seja para um passeio a cavalo, uma estadia prolongada em sua residência, e até mesmo oferecendo-se para pagar todas as despesas caso Hasse aceitasse, o que ela nunca fez. Apesar da insistência de Dewey, Ford (2018, p. 50) aponta que

Hasse recusou-se a tomar qualquer ação contra Dewey, escrevendo aos colegas da biblioteca: "Somos um corpo profissional, cujos membros, ao encontrar traços pessoais desagradáveis em outros membros, devemos nos contentar em empregar as defesas que a razão, o treinamento e o caráter ditam. "

Hasse costuma ser descrita como uma mulher muito ambiciosa e dedicada ao seu trabalho e, combinado a esse fator, Ford (2018, p. 50) traz um importante recorte da época, onde lembramos que denúncias de assédio eram ainda menos aceitas pela sociedade que nos dias de hoje, conforme a autora

É difícil encontrar relatos detalhados em primeira pessoa sobre o comportamento perturbador de Dewey, talvez porque, em sua época, as mulheres que falavam abertamente sobre o assédio sexual eram mais propensas a ser desacreditadas ou punidas do que agora.

E, apesar de todos os entraves sociais que tinha uma denúncia de assédio feita por uma mulher contra um homem poderoso no início dos anos 1900, é importante observarmos que ainda assim o comportamento de Dewey foi repreendido tanto pelos colegas da área, quanto judicialmente. De acordo com Ford

(2018, p.50), em 1929 Dewey fez um acordo fora do tribunal de US \$2.147,00 (o que equivale a aproximadamente \$34.277 nos dias de hoje, ou R\$ 177.212) por uma ação movida por uma ex-datilógrafa, a quem ele beijou e acariciou em público no verão anterior, contra sua vontade. Wiegand (1996, p.355) ressalta que o acordo firmado preocupava Dewey, “não porque ele [o acordo] poderia sugerir que Dewey tivesse uma moral questionável, mas porque alguém tinha encontrado uma maneira de obter dinheiro dele por “serviços não prestados”. O que, aos olhos de Dewey era uma transgressão muito maior que as ações das quais era acusado.

Segundo Wiegand (1996, p. 308), Dewey nunca negou as acusações a seu respeito, mas justificava-se. O autor aponta que Dewey insistia que “não era sua culpa se suas ‘inconscientes ações’ eram ofensivas.” Em determinado momento, Dewey teria justificado suas ações apontando que

Se você soubesse toda a verdade você entenderia meu desprezo por esses traficantes de escândalos que distorcem coisas inocentes fora do comum em pura maldade. Eu sofri pelos meus descuidos durante 30 anos na ALA. E pela minha presunção, eu era tão diferente da maioria dos homens e tinha muito mais confiança nas mulheres. Mulheres puras entenderiam meus caminhos.

Durante anos Dewey precisou lutar contra diversas denúncias a respeito de seu comportamento, abafando grandes escândalos com a ajuda de alguns colegas de profissão mais leais. Em algumas cartas apresentadas por Wiegand (1996, p.303), ele mostra todo o esforço da esposa Annie Dewey para tentar fazer “a poeira baixar” e manter as aparências sociais, depois da expulsão de Dewey da ALA. Segundo o autor, em um dos trechos escritos por Annie a Isabel Ely Lord - uma das bibliotecárias que se posicionava contra Dewey - ela teria reconhecido que

"longas ausências de casa" nos últimos anos, juntamente com "algumas críticas aos métodos não convencionais do Sr. Dewey" foram tão mal compreendidas "a ponto de ocasionar fofocas, que parecem ter uma base de verdade." Sim, ele entretinha alunos da biblioteca e outros convidados em sua casa em Albany enquanto ela estava fora, mas "as mulheres que têm intuições aguçadas sabem por instinto que podem confiar implicitamente no Sr. Dewey". (Wiegand, 1996, p. 303)

Em outro trecho, também escrito por Annie na tentativa de amenizar a imagem do marido, solicitou que Lord tornasse público o conteúdo da carta, para todos que quisessem saber do seu ponto de vista, para corrigir “quaisquer impressões erradas”. Annie também inclui que “nenhum bom propósito é servido por escândalos” e que Dewey, "agora está fora do campo da biblioteca e não tem intenção de entrar ativamente nele novamente". Com isso, Annie argumenta que

Lord “nada ganharia espalhando boatos”. De acordo com Wiegand, ao final da carta, Annie assinou de próprio punho: "Devo acrescentar que o Sr. Dewey nada sabe sobre esta carta. A responsabilidade é inteiramente minha".

Wiegand (1996, p. 304) também aponta trechos de cartas escritas por Annie para outro bibliotecário, E. M. Fairchild, que ela acreditava ser a verdadeira fonte da "conspiração" contra seu marido. Segundo o autor, nessa carta, Annie escreve que "você planejou maneiras dissimuladas para feri-lo. Você envenenou a mente de sua esposa e a tornou desleal ao chefe executivo". Annie ainda exige que Fairchild “informasse aos membros do Departamento de Educação de Nova York ‘a verdade’ sobre a viagem pós-conferência de 1905”. Por fim, ela inclui: "agora você sabe que, por mais descuidado e não convencional que seja seu jeito, Dewey estava livre de quaisquer motivos ou ações impuras.” Sendo essas ações “totalmente a interpretação de sua própria imaginação ociosa".

Em resposta, Fairchild teria respondido que apesar do que Annie pensava a seu respeito, ele não participava de conspiração alguma. Ao contrário, segundo Wiegand (1996, p. 307), Fairchild teria escrito que “prestou um grande serviço aos Deweys” quando, na verdade, "adiou este dia mau para vocês por vários anos". Segundo o autor, em 1903, um membro da equipe da Biblioteca Estadual havia procurado a esposa de Fairchild e acusado o “Sr. Dewey de conduta imprópria em relação a outro membro da equipe". Ao discutirem o assunto junto com o Bibliotecário de Referência DVR Johnston, Fairchild teria convencido o acusador de que "nenhum dos demais membros da equipe queria que um ataque desse tipo fosse feito" e com isso, teria conseguido "garantir uma promessa de que ela abandonaria o assunto." Fairchild nunca tornou o incidente público, nem mesmo durante o auge dos problemas de Dewey em 1905, quando facilmente teria sido transformado em um escândalo por seus opositores que queriam tirá-lo da ALA. Segundo Wiegand, Fairchild também disse que outros incidentes foram alegados e abafados, e que ele não achava que Dewey "tivesse cometido qualquer imoralidade séria", além de que ele próprio nunca havia sido candidato ao cargo de Dewey.

Em outra troca de cartas estudadas por Wiegand (1996), essa escrita pelo bibliotecário James H. Canfield para Annie Dewey, ele teria dito que: “Não havia nenhuma dúvida de que a linguagem e a ação do Sr. Dewey alarmaram, angustiaram e irritaram pelo menos três mulheres do mundo da biblioteca - duas

das quais certamente de caráter, reputação e posição mais elevados, e não conhecidas como hostis a Dewey antes desta época”.

Segundo Wiegand (1996), durante o processo que culminou na expulsão de Dewey da ALA, uma outra bibliotecária, May Saymor, teria relatado à Annie Dewey que "quatro mulheres proeminentes na ALA estavam prontas para testemunhar sobre as impropriedades de Dewey e duas iriam se demitir da ALA se ele não parasse." Segundo Wiegand, ela também teria dito que Mary Ahern era "o destinatário de várias confidências chorosas de meninas que Dewey tinha perturbado, mas que apesar do fato de Ahern desaprovar o comportamento de Dewey, ela entendeu a situação e acalmou as meninas”.

Com as denúncias cada vez mais corriqueiras, e o grupo de bibliotecários que compunha a ALA polarizando-se entre acusadores e defensores de Dewey, a decisão de afastar Melvil se concluiu em 1906. Mas, conforme Wiegand (1996, p. 309) aponta, “em troca de uma partida tranquila, ele foi poupado de uma exposição pública feia de uma de suas principais falhas.” Ainda segundo o autor,

Embora Dewey tenha continuado a se interessar pelo progresso da ALA pelo resto de sua vida, e embora ele regularmente contribuisse com suas idéias por meio de correspondência com vários luminares da ALA, ele nunca mais foi um jogador de poder na política da ALA. Em 1906, muitos membros do ALA (e especialmente muitas mulheres) estavam cansados de lidar com um administrador excessivamente entusiasmado que parecia pouco disposto a se comprometer e incapaz de mudar seu comportamento. Eles concluíram que sua associação estava melhor sem Melvil Dewey, e poucos procuraram mantê-lo ativamente inscrito em seu progresso.

Embora Dewey não ocupasse mais um cargo de poder na ALA, muitas conferências, e “semanas da biblioteca” foram realizadas em seu Resort Particular. Segundo Beck (1996),

No final da "Semana da Biblioteca" em 1920, a bibliotecária Tessa Kelso falou com Emily Beal sobre a necessidade de Dewey controlar seu comportamento perto das mulheres. Em vez de ir para Melvil, no entanto, Beal falou com Godfrey² que, por sua vez, lembrou a seu pai sobre os problemas que estava causando, mas sem sucesso.

Ainda segundo a autora, o comportamento de Dewey em relação às mulheres na Semana da Biblioteca não mudou nos anos subsequentes e, em 1924, Kelso decidiu então fazer algo sobre a proposta da NYLA de realizar a conferência do ano no Resort Lake Placid simultaneamente com a “Semana da Biblioteca” da ALA.

² Filho de Melvil Dewey e Annie Dewey.

Em meados de março, ela [Kelso] disse a Godfrey que se o Clube sediasse a conferência, ela apresentaria uma declaração à diretoria executiva provando que seu pai era moralmente irresponsável e distribuiria cópias aos membros da NYLA. "Por muitos anos, as bibliotecárias têm sido a presa especial do Sr. Dewey em uma série de ultrajes contra a decência", ela argumentou, "tendo efeitos sérios e de longo alcance sobre suas vítimas enquanto a associação ecoou com o escândalo."

Segundo Beck (1996), Telso queria dar a Godfrey a oportunidade de retirar o convite do Clube "antes de tomar medidas". E teria recebido como resposta de Godfrey que ele "estava ciente do bem conhecido desrespeito de longa data de seu pai pelas convenções e indiferença às aparências". Godfrey teria entregue a carta de Telso à Dewey, que não a recebeu muito bem. Ainda de acordo com a autora, Dewey teria dito que "as acusações dela eram infundadas e indicou que esperava que o assunto fosse levado ao Conselho Executivo da NYLA e ao Presidente John Lowe para uma audiência justa.". Beck, ainda aponta como reação de Dewey que ele lembrou do que chamou de "rumores gerados na conferência da ALA de 1906 por várias solteironas e colegas de ambos os sexos". E que Kelso pretendia pintá-lo como "um patife sem esperança com o qual nenhum bibliotecário que se preze ousaria estar no mesmo condado".

Durante a audiência, de acordo com Beck (1996), Telso teria dito que "ao longo dos anos o tratamento de Dewey às mulheres era de um tipo perverso de depravação sexual e criminoso aos olhos da lei". De acordo com a autora,

Pouco depois de retornar ao escritório naquela tarde, Lowe escreveu a outros membros do grupo que, como Kelso não podia oferecer "nenhuma prova" de suas acusações, ele duvidava de sua veracidade e porque pensava que ela não iria mais longe com sua "ameaça de circularização" ele "não estava disposto a lançar qualquer calúnia ao Clube de Lake Placid cancelando o contrato para a Semana da Biblioteca ". Ele ficou sozinho, no entanto. Outros membros do grupo votaram contra Dewey.

Condenado ao ostracismo tanto pela ALA, quanto pela NYLA, Dewey conseguiu ao longo dos anos permitir que seu comportamento fosse cada vez menos comentado, uma vez que já não era mais uma peça importante para o jogo de poder de ambas as instituições. Apartado das futuras conferências que reuniram sistematicamente os grandes nomes da biblioteconomia, suas denúncias ficaram cada vez mais raras, até que esses assuntos não fossem mais comentados.

É muito difícil avaliar a conduta de Dewey, uma vez que o conteúdo estudado são, em sua maioria, relatos sobre situações tiradas de cartas que, nem sempre, foram escritas pelas vítimas e por si só contemplam interesses diversos em um intrincado jogo político. Mas, apesar da dificuldade de julgar um caso ocorrido em

uma época completamente distinta da atual por suas condutas sociais próprias, além dos empasses anteriormente citados, em 2019 durante sua conferência anual, a ALA decidiu renomear seu principal prêmio, a Medalha Melvil Dewey (normalmente ofertada a bibliotecários que se destacam por lideranças criativas de alta ordem), devido à sua conduta inapropriada ao longo dos anos.

Segundo a resolução anexa ao final deste trabalho, as razões para que a decisão tenha sido tomada foram: o fato de que Melvil Dewey não permitia a entrada de judeus, afro-americanos ou outras minorias em seu Resort; Dewey ter realizado vários avanços físicos inadequados em relação às mulheres com quem trabalhou e exerceu poder profissional sobre; o movimento durante a conferência ALA de 1906 para censurar Dewey após quatro mulheres apresentarem-se para acusá-lo de impropriedade sexual; e o comportamento demonstrado por décadas por Dewey não representar os valores da ALA em equidade, diversidade e inclusão.

3. METODOLOGIA

A presente seção do trabalho indica a metodologia utilizada para a concepção e desenvolvimento da vigente pesquisa.

3.1 NATUREZA, ABORDAGEM E OBJETIVO DA PESQUISA

A pesquisa desenvolvida é de natureza básica e foi trabalhada a partir de uma abordagem qualitativa, uma vez que seus resultados não buscam enumerar estatisticamente os casos analisados, mas compreender seus nuances conforme as narrativas aqui estudadas.

Para alcançar os resultados desejados, a presente pesquisa é um estudo de caso que traça objetivos descritivos, elencando as principais características dos casos relatados, e exploratórios, uma vez que investiga e analisa informações específicas que ainda não foram profundamente estudadas, como conceituam Gerhardt e Silveira (2009 apud GIL, 2007),

tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão.

3.2 PROCEDIMENTOS

As seguintes seções buscam apresentar os procedimentos utilizados para a realização dessa pesquisa.

3.2.1 Instrumentos de coleta e análise de dados

São diversos os possíveis instrumentos para a coleta de dados em uma pesquisa, podendo variar de acordo com o propósito da investigação. Para alcançar os objetivos que esse trabalho se dispõe, optou-se pela realização de entrevistas. Realizadas de maneira individual, com profissionais da biblioteconomia de diferentes bibliotecas, que já tenham sido vítimas de assédio no exercício de suas

funções, no intuito de observar como as condutas assediadoras adaptam-se a cada ambiente.

Os entrevistados foram escolhidos por conta da relação pessoal que tenho com eles, desenvolvida através da faculdade e de experiências profissionais. Uma vez que já possuía conhecimento prévio desses casos, as entrevistas ocorreram através de videochamadas, por conta do momento de isolamento social que vivemos em resposta à pandemia do novo Coronavírus. O formato semiestruturado da entrevista traz algumas perguntas iniciais e permite que a conversa siga de forma livre, de acordo com as respostas obtidas desses questionamentos principais, que por sua vez, buscam analisar uma série de fatores.

De acordo com Bardin (1977, p. 38), “a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Ainda segundo a autora, (1977, p.44) “a linguística estuda a língua para descrever o seu funcionamento. A análise de conteúdo procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça.”

Assim, a entrevista divide-se em duas partes principais: Num primeiro momento, volta-se para a trajetória profissional da vítima, investigando a quanto tempo o(a) profissional entrevistado(a) exerce suas funções na área da biblioteconomia, e em quais tipologias de bibliotecas possui experiência profissional. Além de conhecer as experiências anteriores e sua atuação na área, nessa primeira etapa, ao solicitar que o entrevistado elenque seus principais trabalhos, ele é convidado a observar sua construção como profissional para além dos momentos traumáticos que serão investigados a seguir. Espera-se que esse recordar o faça sentir-se mais apropriado de sua narrativa, dando mais tempo para que se acostume e fique confortável à entrevista e ao processo de se relatar.

No momento seguinte, referindo-se ao assédio propriamente dito, questiona-se sobre as situações de assédio a que as vítimas foram submetidas. Nesse momento da entrevista, o percurso da conversa passa pelos seguintes pontos centrais:

1. Solicitar que o entrevistado descreva situações de humilhação, desvalorização, difamação, ou de outra natureza violenta contínua, que ele tenha enfrentado no trabalho.

Com a resposta obtida pretende-se identificar e analisar as seguintes categorias: Tipos de violência sofridas; processos de desvalorização contínua. Outras perguntas podem surgir conforme os relatos ocorrem, na tentativa de entender melhor o quadro narrado pelo entrevistado.

2. Ao identificar que algum colega, ou você, tenha passado por uma situação de humilhação contínua, ou mesmo de busca de vantagem sexual, como o grupo de trabalho agiu?

Nessa fase da entrevista, as principais categorias que se busca analisar são a empatia, sororidade, solidariedade e ética no ambiente de trabalho.

3. Explique se hoje você compreende que existam possibilidades de soluções para as violências sofridas, como elas poderiam ocorrer.

Aqui buscamos identificar como as vítimas de assédio enxergam a situação que passaram, uma vez livre desses ataques. Também busca-se observar se identificam possíveis enfrentamentos, prevenções, e se vêem a possibilidade de corrigir o ocorrido.

TABELA 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA

<p>Projeto (Trabalho de Conclusão de Curso): <i>Assédio na biblioteca</i>: um estudo dos casos relatados por profissionais da biblioteconomia. Pesquisadora: Luísa Vargas Vieira Período: Tempo total: Entrevistado: Nome completo: Idade: Formação: Cargo/função na instituição quando o assédio ocorreu: Local de trabalho em que o assédio ocorreu: Contato:</p> <p>Objetivos: Estudar as características dos processos de assédio sofridos por profissionais da biblioteconomia em seus ambientes de trabalho, identificando tipologias de assédio que ocorrem nos espaços de bibliotecas; analisar as principais características dos casos relatados pelas vítimas; observar os impactos relatados pela vítima diante do sofrimento; e discutir as resolutivas que os casos tiveram.</p>	
<p>Pontos da entrevista</p>	<p>Conceitos</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Trajetória profissional e acadêmica; 2. Identificar as características do assédio sofrido; 3. Identificar como o grupo de trabalho reagia diante das situações de assédio; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visão de mundo, familiaridade com as funções bibliotecárias; 2. Assédio moral, assédio sexual, quais as violências sofridas, processo de desvalorização contínua; 3. Empatia, sororidade, solidariedade e

4. Identificar se a vítima reconhece possibilidades de enfrentamentos ao assédio, possíveis soluções.	ética no ambiente de trabalho; 4. Justiça, enfrentamentos
---	--

3.3 ASSÉDIO NA BIBLIOTECA

As sessões que seguem apresentam três entrevistas realizadas para a presente pesquisa. Contemplam dois casos de assédio moral em tipologias de bibliotecas diferentes, uma escolar e uma comunitária, e um caso de assédio sexual.

3.3.1 (Entrevista 1). Assédio Moral em uma Biblioteca Escolar.

Em uma conversa realizada através da plataforma Google Meet, uma vez impossibilitada de acontecer presencialmente devido à pandemia da Covid 19, a primeira interlocutora narra sua trajetória em diferentes bibliotecas. Durante o estudo dessa entrevista irei me referir a ela como Ana, a fim de proteger sua identidade.

Ana é uma mulher cis e branca que, apesar de bastante jovem, já tem uma graduação completa no curso de Letras, onde conheceu a Biblioteconomia após trabalhar na biblioteca deste mesmo curso, fazendo a higienização de acervos históricos sob orientação dos bibliotecários responsáveis.

Deixa eu ver... foram várias. Bom, eu comecei trabalhando em uma biblioteca do meu curso de Letras. Que eu cursava na época. Essa é uma biblioteca onde, quando alguns autores morrem, a biblioteca particular deles é doada para lá. Daí a gente fazia a higienização e também colocava as obras do autor no sistema, para que outras pessoas tenham acesso. (Entrevista concedida em 02/04/2021)

Ela relata sobre a biblioteca, demorando-se mais em explicações sobre essa primeira experiência e, na sequência, conta que trabalhou em uma biblioteca pública e em uma privada sucessivamente. Durante o período que trabalhou na biblioteca da rede privada, também teve duas experiências de estágio em bibliotecas universitárias, necessárias para a conclusão da sua segunda graduação, agora no curso de Biblioteconomia. Após 3 anos de dedicação à essa última biblioteca, ela ingressou no cargo de auxiliar de biblioteca em uma escola particular, ainda enquanto cursava a graduação em biblioteconomia. Ana recorda sorridente e

carinhosa todo o percurso, orgulhando-se da atuação em diferentes tipologias de bibliotecas, mas é nítida a diminuição do seu entusiasmo ao citar a última experiência. É nas situações ocorridas na biblioteca dessa escola que seu relato irá concentrar-se.

Após respirar fundo, como quem cria coragem para mergulhar em um mar agitado e perigoso, ela inicia sua narrativa me ambientando sobre sua chegada na biblioteca. Conta que já conhecia a bibliotecária responsável antes de ser contratada e, logo nos primeiros dias, estranhou o clima que se estabelecia entre ela e as demais auxiliares. Ana percebe uma hostilidade das colegas de mesma posição hierárquica, o que ela atribui ao fato de já ter uma relação prévia com a chefe da equipe.

Quando eu entrei eu vi que tinha um clima “*meio-mais-ou-menos*”, porque eu era conhecida da chefe, a bibliotecária de lá. E eu entrei num cargo que trabalharia na mesma sala da bibliotecária. Aí já ficou aquele clima de “muito próxima da chefe e tal”, e eu sentia que o resto da equipe era “um pouco pé atrás comigo”.

Ela segue seu relato contextualizando a situação: conta que ao entrar para a equipe assumiu as antigas funções de uma colega que havia passado a ser responsável pelas contações de história que a biblioteca realizava. Ana elenca algumas situações para exemplificar os embates ocorridos na época.

Essa colega, que foi trabalhar contando histórias, todo dia chegava muito atrasada ou não ia trabalhar, e sempre tinha alguma desculpa. Só que ela era uma pessoa que nunca admitia que estava errada, e daí buscava culpados, ficava de mau humor, e buscava problemas nos outros para justificar os próprios. Isso foi bem complicado, eu tentava falar o meu lado da história e sempre ouvia “*ah, mas a Ana não guardou um livro naquele momento*”... ou então eu ia trabalhar, e assim que ela via que eu estava focada trabalhando, ela precisava fazer tal coisa, em tal lugar, pra que eu parasse o que estava fazendo e fosse para o balcão de atendimento no lugar dela, o que impedia que eu conseguisse fazer meu trabalho.

Observa-se na fala de Ana a manipulação da situação pelo agressor que, não sendo capaz de encarar os próprios erros, aponta os da vítima numa tentativa de descredibilizar as acusações que sofre. A manobra tem a intenção de encobrir suas falhas, transferindo a culpa para quem o acusa. Com precisão em seu revide, assume o controle do ocorrido não permitindo que suas ações sejam novamente questionadas, já que quem o questiona também comete erros. Muitas vezes, o assédio cresce em um ambiente adoecido, onde um funcionário se vê ameaçado por outro. Passando a assediá-lo, o agressor busca aumentar sua imagem ao diminuir os feitos de quem vê como seu rival. Segundo Hirigoyen (2020, p. 68)

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É a capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. [...] Encontramos entre as vítimas diversas pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório e vão trabalhar mesmo quando estão doentes.

Com a sutileza necessária para não receber uma sanção, dificulta intencionalmente a execução das tarefas que eram de responsabilidade de Ana, que se vê obrigada a deixar suas funções de lado sob risco de ser considerada uma pessoa egoísta ao não ajudar a equipe quando necessário. Nesse momento da entrevista, ao falar sobre a intenção proposital de dificultar a realização de seu trabalho, ela narra que ao assumir as antigas funções desempenhadas por essa colega, não recebeu nenhum apoio ou instrução para a execução das tarefas. As poucas instruções recebidas para a realização de suas funções foram repassadas pela bibliotecária, à quem ela atribui um comportamento omissivo diante do clima cada vez mais hostil que se instaurava na equipe.

Ela não me passou nada sobre como era pra fazer as coisas, quem me passou foi a chefia, e ela me passou bem pouca coisa, quase nada. Eu sentia que tinha um pouco de *ciúme*, e a chefia, ao invés de mediar aquilo, às vezes parecia que “botava mais lenha na fogueira”. Tipo, iam reclamar alguma coisa pra ela e ela dava razão pros dois lados, não chamava ninguém pra conversar, e ia “empurrando com a barriga”, sabe?

Apesar de Ana usar o termo *ciúme* para descrever o sentimento que acredita que a colega tinha em relação a ela, identifico que uma representação mais adequada à situação seria *inveja*. Inveja, para o dicionário Michaelis, é “um sentimento de ódio, desgosto ou pesar que é provocado pelo bem-estar ou pela prosperidade ou felicidade de outrem”.

O comportamento omissivo da chefia impedia que o conflito se resolvesse. Conforme Ana conta em seu relato, mesmo quando procurada, a bibliotecária responsável pela biblioteca optava por não tomar um lado nem propunha soluções aos conflitos. Em seu livro, *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*, Hirigoyen identifica nesse comportamento as consequências para a vítima, que se vê lutando sozinha contra seu agressor. Segundo a autora (2020, p.68)

Mesmo quando a perseguição é horizontal (um colega agredindo um outro colega), a chefia não intervém. Ela se recusa a ver, ou deixa as coisas acontecerem. [...] O conflito, na verdade, degenera porque a empresa se recusa a interferir: “Vocês já estão bem grandinhos para resolver isso

sozinhos!” A vítima não se sente defendida, por vezes pode até sentir-se enganada pelos que estão assistindo à agressão sem intervir, pois a chefia raramente propõe uma solução direta: “Mais tarde tratamos disto!”

Sem apoio da gestora do espaço, Ana se vê sem esperanças de resolver a situação e, sem mais suportar o assédio que vem sofrendo, toma sua decisão.

Até que chegou num ponto que eu pedi pra sair, que eu não aguentei mais. Porque a **perseguição** era demais. Tudo que eu fazia a pessoa estava atrás, eu sentindo que essa pessoa falava de mim, falava de mim para os colegas, falava pra chefia também e a chefia não fazia nada. Então eu cheguei um dia no trabalho e falei: “olha, eu não quero mais voltar pra cá, eu tô vindo aqui só pra te falar isso, eu quero pegar as minhas coisas e ir embora”.

Quando questionada sobre o tempo que duraram as violências até o momento em que ela tomou a decisão de sair da equipe, Ana relatou que trabalhou por apenas dois meses na biblioteca:

Eu não cheguei a terminar o contrato de três meses, eu fiquei só dois meses e a pressão já era gigante. Ela cuidava tudo que eu fazia, cada passo que eu dava. E era alguém que “não tinha moral” pra fazer isso, porque ela vivia cometendo erros. Quando eu fui falar com a minha chefe, eu já *tava* no limite.

O contrato de três meses citado por ela, refere-se ao contrato de experiência, exigido pela maioria das empresas como um período de teste antes da assinatura do contrato final. Ao término de 90 dias avalia-se se o empregado e a empresa estão de acordo com as determinações exigidas para o trabalho e, em caso afirmativo, assina-se o contrato definitivo. Até hoje, esse foi o menor tempo que ela ficou em uma empresa.

Ao pedir demissão, ela conta que estranhou a resposta da Bibliotecária: “E se eu te falar que eu tô tentando demitir ela?”, questiona a chefe do setor numa tentativa de fazer Ana mudar de ideia. Apesar de não entender com clareza suas intenções, e sem confiar na palavra da bibliotecária, Ana mantém sua decisão. Ela usa um tom de voz mais baixo, consigo sentir na sua fala a sensação de ter perdido uma batalha. “Eu achei isso muito estranho, mas não quis voltar atrás porque eu sentia que nada ia mudar ali.” A falta de confiança de que o conflito poderia ser resolvido com mediação da bibliotecária é justificada na sequência, quando Ana analisa as atitudes da chefia:

Ela em momento nenhum chamou as pessoas para conversarem e tentarem se entender, em momento nenhum apaziguou nenhuma situação. Na minha frente ela me dava razão, dizia que a menina realmente não trabalhava direito, que estava fazendo isso pra esconder os erros dela, para eu não me abalar... mas ao mesmo tempo falava mal dessa colega para mim, o que incentivava que eu não me desse bem com ela. Ela não

defendia lado nenhum, na frente de cada pessoa ela concordava com o que era dito.

Difamação, fofoca, desconfiança e outros elementos adoeciam as relações profissionais da biblioteca. O assédio identificado em diversos níveis parece fazer parte da cultura do espaço. Hirigoyen (2020, p. 93) identifica que o assédio se manifesta em ambientes permissivos. Para ela,

Esse tipo de procedimento só é possível quando a empresa finge não vê-lo, ou mesmo quando o encoraja. Há diretores que sabem tomar medidas autoritárias quando um funcionário não é competente, ou quando seu rendimento é insuficiente, mas não sabem repreender um empregado desrespeitoso ou inconveniente em relação a um(a) colega. “Respeitam” o domínio privado, não se metem nele, alegando que os empregados são suficientemente adultos para resolver tudo sozinhos, mas não respeitam o próprio indivíduo.

Ana me conta que ficou sabendo que hoje essa colega não trabalha mais na biblioteca, mas não sabe dizer se foi demitida ou pediu demissão. Acredita que o clima hoje deva estar melhor, mas desconfia que a gestão continua a mesma. Ela também comenta que a saída da colega não foi logo após a sua:

Quando eu saí outra pessoa entrou no meu lugar e ficou alguns meses, chegou a passar do contrato de experiência, mas aconteceu a mesma coisa. Ela estava muito cansada, exausta emocionalmente, e não era pelo público, era sempre por questões de dentro da equipe, de se sentir perseguida.

Ana volta a falar sobre o momento em que pediu demissão. Sua fala é antecedida por um sorriso desconfortável de desaprovação e vergonha, e ela soa até um pouco incrédula ao relembrar suas próprias ações. Há muita tristeza na forma como se comunica dessa vez.

Na hora que eu fui pedir demissão, a bibliotecária pediu para que eu não falasse que era por “uma questão de relacionamento”. Ela pediu para eu falar que era por questões pessoais, por tempo, porque não estava conseguindo conciliar com meus estudos... Senão eu iria me “queimar” nesse colégio, ou até em outras instituições se eu alegasse que foi por “questões de relacionamento com a equipe”. E foi o que eu fiz. Até pra outras pessoas que me perguntavam eu dizia isso. Ela entrou mesmo na minha cabeça. E eu notei que eu mudei muito depois disso... Muita coisa mudou. Eu sorria mais quando eu trabalhava antes desse colégio, entregava mais fácil, conversava mais fácil com as pessoas. Depois dessa experiência eu fiquei com o pé atrás sobre quem a gente confia no trabalho, e bem mais insegura com as minhas ações do que antes... A segurança que eu tinha no meu trabalho mudou bastante.

A bibliotecária usa um eufemismo, evita encarar a situação ou permitir que a violência sofrida por Ana receba o nome e o tratamento que merece. Ela tem consciência da gravidade da situação, e manipula a história de forma a se proteger

de possíveis represálias. Profundamente abalada, Ana já não acredita que possa receber apoio e concorda com a ideia de não levar em frente suas queixas. Ela sofre em silêncio, guardando consigo a incerteza de ser compreendida, e por muito tempo deixa que essa mentira se perpetue, enterrando sua dor cada vez mais fundo. Ao estudar os efeitos do assédio moral em suas vítimas, Dejours (2017, p.103) afirma que

Embora os gestos de trabalho sejam uma fonte fundamental de estabilização da economia psicossomática, tornar sua execução aleatória, paradoxal e desqualificante, dia após dia, tem efeitos traumáticos para a psique. No processo de assédio a repetição, consciente ou inconsciente, das críticas, das humilhações, das culpabilizações e das prescrições paradoxais cria rapidamente um impasse no trabalho de elaboração mental e adquire um poder de efração psíquica. Por outro lado, a impossibilidade de pedir demissão, sob pena de perder seus direitos sociais, é uma barreira à fuga. A obstrução das vias de escoamento das excitações traumáticas leva ao colapso depressivo e à via somática mais ou menos a longo prazo.

Quando fala das feridas que a acompanham por conta do período que trabalhou na biblioteca, Ana usa um tom triste. Ela parece reflexiva, um pouco distante, de forma que me faz imaginar que, enquanto fala, ela relembra os momentos em que foi feliz em empregos anteriores. A experiência se revela traumática, impactando sua confiança em seu trabalho até hoje.

Questiono Ana sobre enfrentamentos e soluções para a violência da qual ela foi vítima. Pergunto se ao visitar esses acontecimentos durante nossa conversa, ela identifica meios de corrigir o conflito que crescia na biblioteca impedindo as consequências do assédio que ela sofreu. Ela me diz que sim.

Eu acho que desde o começo se tivesse existido transparência para conversarmos, isso tudo teria se resolvido. Porque fora as questões de relacionamentos, não tinha nenhum outro problema lá. Era um lugar bom para trabalhar. Se a bibliotecária tivesse nos chamado para conversar e resolver nossas questões, ao invés de reforçar o disse-que-me-disse, melhoraria muito o relacionamento da equipe. As coisas teriam se resolvido.

Antes de encerrarmos a conversa, questiono Ana sobre o restante da equipe da biblioteca, ela me conta que a equipe é composta por cinco funcionários, sendo quatro auxiliares e a bibliotecária, eu então pergunto sobre como o assédio era percebido pelos demais colegas. Alheios aos acontecimentos, ela parece se lembrar só agora que estavam presentes, e me justifica:

A outra auxiliar que ficava no balcão de atendimento era bem na dela, focada em trabalho, não alimentava isso [o assédio] de forma alguma. Ela era muito focada em trabalhar, e não falava sobre conflitos, ela fugia se o assunto surgisse... Já ouvi relatos que falavam dela, pegavam no pé dela também. Mas aí eu entrei. E eu era nova, sabia menos de como funcionava

o lugar, e daí eu virei o alvo. Saiu o alvo dela e ficou comigo por conta disso... Mas ela era mais escanteada, a bibliotecária até conversava com ela, mas as outras duas auxiliares nunca falavam com ela. E a outra auxiliar só contava histórias, era uma funcionária muito antiga da escola, era quase como se ela fosse de outro setor.

É interessante observarmos como o ambiente adoecido permitia que o assédio se repetisse sempre que um novo profissional integrava a equipe. Institucionalizado na biblioteca, o assédio faz diversas vítimas. Sem perspectiva de ser enfrentado, a ideia de um ambiente que “sempre foi assim” e “sempre vai ser” impede a mobilização das vítimas, e mesmo aquelas que já sofreram as violências do assediador, quando, finalmente, se vêem livres de seus ataques, temem tornar a ser um alvo, assumindo uma conduta permissiva diante das violências que a nova vítima irá sofrer.

TABELA 2 - Quadro sinóptico da entrevista realizada com Ana, em 02/04/2021

TRAJETÓRIA	<p>De Letras para Biblioteconomia. Eu comecei trabalhando em uma biblioteca do meu curso de Letras. Que eu cursava na época.</p>
O AMBIENTE ADOECIDO	<p>Um clima meio-mais-ou-menos. Quando eu entrei eu vi que tinha um clima “<i>meio-mais-ou-menos</i>”, porque eu era conhecida da chefe, a bibliotecária de lá. E eu entrei num cargo que trabalharia na mesma sala da bibliotecária. Aí já ficou aquele clima de “muito próxima da chefe e tal”, e eu sentia que o resto da equipe era “um pouco pé atrás comigo”.</p> <p>Era sempre por questões de dentro da equipe. Quando eu saí outra pessoa entrou no meu lugar e ficou alguns meses, chegou a passar do contrato de experiência, mas aconteceu a mesma coisa. Ela estava muito cansada, exausta emocionalmente, e não era pelo público, era sempre por questões de dentro da equipe, de se sentir perseguida.</p> <p>Saiu o alvo dela e ficou comigo. A outra auxiliar que ficava no balcão de atendimento era bem na dela, focada em trabalho, não alimentava isso [o assédio] de forma alguma. Ela era muito focada em trabalhar, e não falava sobre conflitos, ela fugia se o assunto surgisse... Já ouvi relatos que falavam dela, pegavam no pé dela também. Mas aí eu entrei. E eu era nova, sabia menos de como funcionava o lugar, e daí eu virei o alvo. Saiu o alvo dela e ficou comigo por conta disso... Mas ela era mais escanteada, a bibliotecária até conversava com ela, mas as outras duas auxiliares nunca falavam com ela.</p>
DESCREDIBILIZAÇÃO DA VÍTIMA	<p>Ela buscava problemas nos outros para justificar os próprios. Essa colega, que foi trabalhar contando histórias, todo dia chegava muito atrasada ou não ia trabalhar, e sempre tinha alguma desculpa. Só que ela era uma pessoa que nunca admitia que estava errada, e daí buscava</p>

	<p>culpados, ficava de mal humor, e buscava problemas nos outros para justificar os próprios. Isso foi bem complicado, eu tentava falar o meu lado da história e sempre ouvia “<i>ah, mas a Ana não guardou um livro naquele momento</i>”...</p>
DIFICULTAR A EXECUÇÃO DO TRABALHO	<p>O que impedia que eu conseguisse fazer o meu trabalho. E assim que ela via que eu estava focada trabalhando, ela precisava fazer tal coisa, em tal lugar, pra que eu parasse o que estava fazendo e fosse para o balcão de atendimento no lugar dela, o que impedia que eu conseguisse fazer meu trabalho.</p> <p>Ela não me passou nada sobre como era para fazer as coisas. Ela não me passou nada sobre como era pra fazer as coisas, quem me passou foi a chefia, e ela me passou bem pouca coisa, quase nada.</p>
OMISSÃO	<p>Empurrando com a barriga. Se iam reclamar alguma coisa pra ela e ela dava razão pros dois lados, não chamava ninguém pra conversar, e ia “empurrando com a barriga”, sabe?</p> <p>Ela não defendia lado nenhum. Ela em momento nenhum chamou as pessoas para conversarem e tentarem se entender, em momento nenhum apaziguou nenhuma situação. Na minha frente ela me dava razão, dizia que a menina realmente não trabalhava direito, que estava fazendo isso pra esconder os erros dela, para eu não me abalar... mas ao mesmo tempo falava mal dessa colega para mim, o que incentivava que eu não me desse bem com ela. Ela não defendia lado nenhum, na frente de cada pessoa ela concordava com o que era dito.</p>
PERSEGUIÇÃO	<p>Ela cuidava cada passo que eu dava. Eu fiquei só dois meses e a pressão já era gigante. Ela cuidava tudo que eu fazia, cada passo que eu dava.</p> <p>Eu quero pegar minhas coisas e ir embora. Até que chegou num ponto que eu pedi pra sair, que eu não aguentei mais. Porque a <i>perseguição</i> era demais. Tudo que eu fazia a pessoa estava atrás, eu sentindo que essa pessoa falava de mim, falava de mim para os colegas, falava pra chefia também e a chefia não fazia nada. Então eu cheguei um dia no trabalho e falei: “olha, eu não quero mais voltar pra cá, eu tô vindo aqui só pra te falar isso, eu quero pegar as minhas coisas e ir embora”.</p>
MANIPULAÇÃO	<p>Ela entrou mesmo na minha cabeça. Na hora que eu fui pedir demissão, a bibliotecária pediu para que eu não falasse que era por “uma questão de relacionamento”. Ela pediu para eu falar que era por questões pessoais, por tempo, porque não estava conseguindo conciliar com meus estudos... Senão eu iria me “queimar” nesse colégio, ou até em outras instituições se eu alegasse que foi por “questões de relacionamento com a equipe”. E foi o que eu fiz. Até pra outras pessoas que me perguntavam eu dizia isso. Ela entrou mesmo na minha cabeça</p>
CONSEQUÊNCIAS	<p>Eu sorria mais quando eu trabalhava antes disso. E eu notei que eu mudei muito depois disso... Muita coisa mudou. Eu sorria mais quando eu trabalhava antes desse colégio, entregava mais fácil, conversava mais fácil com as pessoas. Depois dessa experiência eu fiquei com o pé atrás sobre quem a gente confia no trabalho, e bem mais insegura com as minhas ações do que antes... A segurança que eu tinha</p>

	no meu trabalho mudou bastante.
RESOLUTIVAS	<p>Se isso tivesse acontecido, as coisas teriam se resolvido.</p> <p>Eu acho que desde o começo se tivesse existido transparência para conversarmos, isso tudo teria se resolvido. Porque fora as <i>questões de relacionamentos</i>, não tinha nenhum outro problema lá. Era um lugar bom para trabalhar. Se a bibliotecária tivesse nos chamado para conversar e resolver nossas questões, ao invés de reforçar o disse-que-me-disse, melhoraria muito o relacionamento da equipe. As coisas teriam se resolvido.</p>

3.3.2 (Entrevista 2) Assédio Moral na Biblioteca de uma Mantenedora Particular

O segundo entrevistado para esse trabalho, é um homem jovem, negro e homossexual. Nossa conversa ocorreu através da plataforma Google Meet, uma vez que nos encontrarmos presencialmente poderia apresentar um risco devido à pandemia da Covid 19.

Com a finalidade de proteger sua identidade, utilizarei o codinome Beto para me referir a ele. Beto é muito sorridente, tem um jeito doce e bem humorado de conversar e expor seus pensamentos. Aproveitando o tom leve que nossa conversa tem desde o início da entrevista, o questiono sobre sua trajetória. Quero saber como entrou na área da biblioteconomia, e quais caminhos o trouxeram até aqui.

Eu iniciei trabalhando em 2015 na criação de uma biblioteca comunitária, na zona leste de Porto Alegre, junto com a minha mãe e o pessoal do centro espírita que eu integrava. Aí a gente criou a biblioteca, que passou a integrar uma rede de bibliotecas comunitárias. O meu trabalho começou dessa forma: como um voluntário mesmo, pela missão da biblioteca comunitária. (Entrevista concedida em 08/06/2021)

Sua forma de recordar esse início profissional na área é carinhoso, orgulhoso e talvez até um pouco saudosista. Ele leva a entrevista com animação, lembrando-se de ter vindo de um campo completamente diferente e de como se identificou com os aspectos sociais da biblioteconomia aos poucos.

E mesmo trabalhando na biblioteca, eu não tinha encantamento nenhum pela biblioteconomia, inclusive eu cursava ciências aeronáuticas na época! Totalmente diferente! Mas aí eu comecei a atuar na biblioteca comunitária e curti muito todo o desafio social da biblioteconomia, a questão do trabalho com a periferia, a formação social através da leitura, políticas públicas... enfim!

Na sequência de seu relato, Beto me diz que no início de 2016 deixou de trabalhar na biblioteca que até então vinha se dedicando, e passou a atuar em outra biblioteca comunitária. Essa, porém, não era mantida por uma rede de bibliotecas, tratando-se na verdade de um projeto de uma empresa privada. Nesse espaço ele atuou por dois anos e dois meses.

E quando saí de lá, já saí com uma pulguinha atrás da orelha para estudar biblioteconomia, me qualificar dentro da área. Justamente por entender que tem um trabalho todo que pode ser realizado, mas eu não via sendo feito por parte dos profissionais da área. Eu sentia essa lacuna muito grande dentro da atuação bibliotecária, e eu pensei: ah! Vou tentar ser essa mudança.

É muito fácil perceber a vocação que Beto sente dentro de si ao falar da biblioteconomia. Sua motivação principal de atuar onde ele percebe a falta dos bibliotecários é contagiante para qualquer um que o ouça. Ele conclui sua trajetória me atualizando de onde está trabalhando hoje em dia.

Aí, em 2019, ingressei na Biblioteconomia e aqui estou até hoje. Depois, profissionalmente, fiz um estágio curto em uma biblioteca pública, e depois em 2020 retornei para essa empresa privada, mas agora em outro tipo de biblioteca, na área da gerência de cultura. Dessa vez de forma mais institucional. Eu também lido com o público, mas agora muito mais com colegas, funcionários... então é uma abordagem totalmente diferente do que eu estava acostumado. O que tem sido muito legal, mas também muito desafiador. Eu acho que é isso!

Seu sorriso é gigante e orgulhoso. Eu comentei com ele que fiquei surpresa ao descobrir que ele primeiro atuou em bibliotecas e só depois iniciou os estudos acadêmicos na área. Foi então que ele continuou, ao avaliar esse caminho inverso de prática e teoria.

Sim! E isso foi uma coisa que pra mim foi muito bacana, ter conhecido a área na prática, ter estado quase quatro anos passando pelas bibliotecas da rede com mediação de leituras... consegui ver a falta que o bibliotecário faz. Toda essa questão de contato com o livro, com o acervo... e isso me ajudou muito na teoria depois, vem me facilitando muito.

É interessante observar como ele se sente empoderado a respeito de sua atuação. Beto não tem dúvidas que o que ele viu na prática é o que precisa ser feito. Ele parece munir-se de coragem para desempenhar uma missão que sabe ter lhe chamado. Essa mesma coragem ele toma em uma respiração funda ao então ordenar sua fala em direção ao caso de assédio, que ele me relatou ter sofrido no período que trabalhou como auxiliar de biblioteca, no projeto de biblioteca comunitária da empresa privada citada anteriormente.

O que acontecia era que eu trabalhava em uma unidade que, na verdade, não acreditava na cultura. A gestão era muito mais voltada ao esporte,

lazer, do que efetivamente à cultura. E por ser uma unidade que não se dedicava à cultura, só tinha a biblioteca da sede e essa comunitária, e eventos de literatura.

Quando ele se refere que a empresa “só” tinha esses três braços culturais ele faz referência a outras unidades que compõem essa mesma rede, essas, por sua vez, possuem teatro e diversos projetos de incentivos culturais variados. Ao avaliar esse foco específico na literatura através desses meios, ele emenda:

O que poderia ser maravilhoso, porque daria muita visibilidade às ações literárias né? Mas, na verdade, o que acontecia era o que eu vejo como um *assédio moral* muito grande por parte da gerência, principalmente a subgerente, sobre todos os funcionários... Mas na área da cultura tinha um desmerecimento muito grande dos projetos de literatura. Então eu ouvia, o tempo todo, comentários como “ah, se fosse por mim já tinha encerrado esse projeto”.

Acho interessante observar a forma como naturalmente Beto utiliza o termo Assédio Moral para referir-se às agressões sofridas. Ele é um jovem que já teve acesso a esse discurso e informações sobre assédio em outros momentos de sua vida, identificando facilmente as violências que sofreu com esse conceito. Quando ele cita que a gerência repetia constantemente que gostaria de encerrar o projeto, pergunto qual projeto, se apenas a biblioteca comunitária onde ele atuava, ou a cultura de forma geral.

Tudo. Tanto a biblioteca da unidade, quanto a comunitária, quanto esses eventos de literatura que fazíamos. A biblioteca lá no prédio ocupa um espaço bem grande, ao lado do restaurante principal, um espaço que a gerência via que poderia ser interessante para outras coisas. Mas principalmente a biblioteca comunitária sofria mais ataques, porque ela continha o meu salário de auxiliar e vários gastos de estrutura, manutenção e tudo mais. E então em vários momentos eu ouvia que o meu trabalho era “só dar gasto”. Que eu não dava retorno, não tinha produção, etc.

Observa-se em seu relato a agressividade com que a subgerente costumava direcionar suas críticas relacionadas à produtividade. Nesse momento pergunto para ele sobre a produção que ele havia falado. A produção a que ele se refere aqui são metas de empréstimo de livros, número de clientes, entre diversas outras que contemplam o serviço da biblioteca. Então questiono se os resultados que ele apresentava eram muito criticados, e como isso acontecia. Ele é enfático em sua resposta:

Era! Era sim. Até porque eram criadas metas de produção que não eram compatíveis com a atuação social em comunidade carente que a gente atendia. As nossas metas eram praticamente as mesmas da biblioteca do prédio. Mas a nossa tinha duas horas a menos de atuação na comunidade, além do que, eu acredito que a biblioteca atuar em horário comercial na periferia é um tiro no pé, porque é quando a maioria está trabalhando... E

mesmo as crianças era difícil de atender, porque eu só podia fazer empréstimo depois do cadastro do responsável. Mas qual responsável na periferia pode trocar de horário, ou faltar ao trabalho, para cadastrar os filhos na biblioteca?

Sua justificativa é carregada de indignação, e segue com o posicionamento que ele assumia nessas ocasiões:

E aí todas essas questões eram muito questionadas por mim. Porque eu não via sentido nelas e queria que elas fossem modificadas, para que eu pudesse aumentar a produção.

Nesse trecho rápido onde Beto me relata sobre seu comportamento de questionar sua superior em busca de tentar modificar as estruturas de trabalho que o cercavam, podemos observar o que nos explica Heloani (2005, p. 105), ao identificar características comuns às vítimas de assédio:

Normalmente são pessoas com personalidade transparente e sinceras que se posicionam, algumas vezes questionando privilégios, e não têm grande talento para o fingimento, para a dramaturgia. Tornam-se os alvos das agressões justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem à autoridade de um superior sem nenhum questionamento a respeito do acerto de suas determinações.

Ao seguir com sua narrativa, Beto identifica no comportamento da subgerência o desinteresse de manter a biblioteca comunitária. Vindo de uma área completamente distinta da biblioteconomia, essa subgerente não enxerga o serviço da biblioteca com os mesmos olhos que ele. Enquanto que para Beto a biblioteca comunitária estava muito mais ligada aos valores qualitativos que ela poderia agregar à comunidade em que estava inserida, as transformações sociais que poderia realizar naquele espaço, para a chefe sua existência não se justificava:

Na verdade o que acontecia ali era uma falta de interesse total da gerência de fazer o projeto dar certo, tanto que hoje, durante a pandemia, o projeto dessa biblioteca comunitária foi finalmente encerrado. Várias outras unidades também tinham esse mesmo projeto, mas foi só nessa que eu trabalhava que fechou. E isso já diz muita coisa, sabe? Foi o momento perfeito para encerrar um projeto que ela sempre quis encerrar tendo uma justificativa pra isso. E era um projeto incrível, teve dias que eu já consegui fazer 120 empréstimos! Mesmo com as adversidades que eu falei. Era muito incrível. Mas era assim, tinha outros dias que eu emprestava 20. Quando tu tem um pensamento de “quero número, quero resultado”, quando só um resultado quantitativo te serve, tu não consegue ver a real capacidade do projeto.

Depois do seu relato sobre o comportamento da gerência e a priorização dos números e produções, questiono Beto sobre como ocorria essa cobrança em outras áreas, e na própria biblioteca da sede. Ele dá uma risada nervosa em resposta e parece escolher as palavras que dirá a seguir com cuidado.

Então, eu acho que essa é uma questão mais delicada... mas vamos lá. Eu acho que muito dessa pressão em cima da comunitária, era porque a biblioteca do prédio falsificava números. Eu quero pensar que era justamente para não ser cobrada, para não passar pelo que a gente passava. Lá as renovações eram feitas automaticamente, então a produção subia porque contava mais um empréstimo, nunca tinha um percentual de livros atrasados para ter que cobrar, etc. E eu acho que essa pressão vinha muito em cima de mim porque eu não fazia essas coisas, porque eu acredito que eu não resolvo o problema do cliente não devolver o livro se eu renovar pra ele. Acho que é apontando esses números, para fazer uma ação de educação ao usuário, que isso vai ser solucionado. Mas aí o que acontecia era que tudo lá funcionava bem, mas a biblioteca comunitária não, só eu não trazia resultados. E isso gerou muitos problemas, direto eu ouvia “eu fico me questionando se eu devo te manter ou não”.

Beto parece trazer a finalidade com que o assédio era empregado na empresa. Tanto para justificar o encerramento de um projeto que não era desejado pela gerência, quanto empregado como uma forma de gerenciamento que busca exigir uma produtividade cada vez maior dos funcionários a qualquer custo. As metas incompatíveis com o trabalho que buscava executar, e a falta de interesse em adaptar as formas de trabalho para que ele pudesse de fato lutar para alcançá-las.

Na continuação do seu relato, Beto diz que esse tipo de comentário que ele ouvia dela era constante. A ameaça à sua estabilidade era algo que o acompanhava o tempo todo.

“Se esses números não melhorarem, não sei se vai ter biblioteca ano que vem.” Ela dizia e eu trabalhava sempre sob pressão. Essa ideia de achar que “o teu tá sempre na reta” é constante pra todos os funcionários, mas principalmente nos projetos de cultura, que ela dizia “Cultura só dá prejuízo”... E realmente, são projetos gratuitos, então não tem retorno financeiro. Ela tinha falas bem violentas. Inclusive nas reuniões, ela projetava os números da biblioteca comunitária em vermelho na frente de todo mundo... era sempre bem tenso.

Quando eu ouvi que esse clima de insegurança era sentido por vários funcionários, perguntei para ele como era a dinâmica da relação entre colegas. Queria saber se havia um apoio mútuo já que todos estavam na mesma situação.

Bom... na “rádio corredor” todo mundo tinha alguma queixa da gerência, mas na pesquisa de satisfação a unidade tinha 95% de satisfação dos funcionários. E eu acredito que isso possa vir do medo de represálias, ou medo de ser demitido, ou de achar que o sistema todo favorecia situações de assédio e que nada ia mudar... Então assim, todo mundo sabia o que acontecia, todo mundo tinha problemas pra relatar da gerência, mas ao mesmo tempo todo mundo queria se proteger, então raras pessoas tiveram momentos de enfrentamento com ela. E quando essas se posicionavam combatiam sozinhas sem apoio do grupo. Até havia um apoio mútuo... mas dentro do setor e sem que isso pudesse se tornar uma mobilização. Existia também um favoritismo de alguns grupos... ela falava com orgulho pra alguns funcionários “tu vai ser meus olhos”, e em cada setor tinha sempre um “olho” dela. A ideia de ser vigiado era o tempo todo.

A fala de Beto vai de encontro com o que nos apresenta Hirigoyen (2020, p. 87). Para a autora,

O medo gera a conduta de obediência, ou mesmo de submissão, por parte da pessoa visada, mas também por parte dos colegas que deixam que tal aconteça, que não querem ver o que se passa em torno deles. É o que se dá no atual reinado do individualismo, do "cada um por si". Quem está em torno teme, caso se mostre solidário, ser estigmatizado e ver-se jogado na próxima onda de demissões. Em uma empresa, não se pode levantar ondas. É preciso vestir a camisa da firma e não se mostrar demasiado diferente.

Pergunto se ele acredita que algo poderia ser feito na época para que isso não tivesse acontecido, ou se ele identifica alguma coisa que deveria ser feita hoje para corrigir o ocorrido. Sua resposta é desesperançosa. É a primeira vez na entrevista que ele parece deixar de lado toda aquela garra de combater as injustiças que vê ao seu redor, e agora soa mais vencido e cansado.

Eu sinceramente não sei se teria algo a ser feito... eu acho que demitir a subgerente, o que acabou acontecendo depois que eu saí, é só colocar a cabeça de alguém na bandeja. Porque pra mim, de alguma forma, ela era uma engrenagem de um sistema. Porque havia esse conhecimento de que estava acontecendo situações de abuso dentro da instituição. A gerência sabia. Houve situações que ocorreram na frente da gerente na época. Mas era muito útil para a gerente permitir que isso ocorresse, porque com esse método a subgerente fazia as coisas acontecerem. Ela fazia a unidade funcionar mesmo que seja na base do grito e na base do ódio, mas funcionava. A nossa unidade era uma referência pras outras. É uma das que mais dá resultados. Mas é uma referência à base de sofrimento.

A mantenedora dessa biblioteca possui uma grande rede de unidades espalhadas por todo o país. Quando Beto comenta sobre trabalhar em uma das unidades que mais geram resultados, ele se refere a todas as unidades que têm bibliotecas, sejam essas comunitárias, ou internas (como a do prédio, que ele cita anteriormente).

Então eu não acredito que a saída dela mude algo. No máximo, eu acho que poderia funcionar uma ação que acolhesse os funcionários, uma mudança de pensamento que unisse mais os colegas, que todos entendessem que o que acontece com um setor pode acontecer com o outro...

Beto toma fôlego diante de mim, o relato que acabou de me contar parece o mais doloroso até agora. A violência que ele recorda, mesmo que a cite de forma rápida, parece lhe causar um desconforto ainda muito grande. Assim que toma seu tempo, ele emenda sua sequência com um tom triste. A forma alegre de se relatar do início da entrevista, quando lembrava de sua atuação na primeira biblioteca, foi embora e ele parece perceber o cansaço de sua luta.

Mas acho que o medo fala mais alto e silencia as equipes. Ou tu aprende a lidar, bate o ponto, vai pra casa e não deixa que aquilo influencie tua vida pessoal... ou faz que nem eu, e pede demissão. Foi por isso que eu saí. Eu já tava duvidando das minhas capacidades profissionais, pessoais... Eu tinha uma excelente relação com os usuários da biblioteca, via pessoas que nunca deram importância para os livros se tornando leitores com a minha ajuda e mediação... mas me questionava o tempo todo se eu tava me enganando e na verdade eu não era bom no trabalho... Passei a duvidar muito de mim. E era confuso porque ao mesmo tempo que a biblioteca era ruim, ela já tinha sido pior e só funcionava comigo... então eu não tinha perspectiva nenhuma de futuro, porque qualquer oportunidade que aparecesse me era negada, porque eu era bom na biblioteca. Minha perspectiva era morrer lá ouvindo críticas... Foi por isso que eu saí. Não dava mais.

É muito triste assistir seu entusiasmo ir embora pouco a pouco conforme a entrevista avançou. Aos poucos ele parece ir deixando-se soterrar por memórias violentas que lhe recordam as dúvidas sobre sua capacidade. É como se essa insegurança tivesse ficado gravada ali dentro e, nos últimos anos, longe do assédio que sofreu, ele pudesse viver novamente a coragem de ir à luta pela biblioteconomia que acredita, mas conforme se recorda das distorções a respeito da sua competência, se recolhe ainda machucado.

TABELA 3 - Quadro sinóptico da entrevista realizada com Beto, em 08/06/2021

<p>TRAJETÓRIA</p>	<p>Pela missão da biblioteca comunitária. Eu iniciei trabalhando em 2015 na criação de uma biblioteca comunitária, na zona leste de Porto Alegre, junto com a minha mãe e o pessoal do centro espírita que eu integrava. Aí a gente criou a biblioteca, que passou a integrar uma rede de bibliotecas comunitárias. O meu trabalho começou dessa forma: como um voluntariado mesmo, pela missão da biblioteca comunitária.</p> <p>O desafio social da biblioteconomia. E mesmo trabalhando na biblioteca, eu não tinha encantamento nenhum pela biblioteconomia, inclusive eu cursava ciências aeronáuticas na época! Totalmente diferente! Mas aí eu comecei a atuar na biblioteca comunitária e curti muito todo o desafio social da biblioteconomia, a questão do trabalho com a periferia, a formação social através da leitura, políticas públicas... enfim!</p> <p>Vou tentar ser essa mudança. Já saí com uma pulguinha atrás da orelha para estudar biblioteconomia, me qualificar dentro da área. Justamente por entender que tem um trabalho todo que pode ser realizado, mas eu não via sendo feito por parte dos profissionais da área. Eu sentia essa lacuna muito grande dentro da atuação bibliotecária, e eu pensei: ah! Vou tentar ser essa mudança.</p> <p>Consegui ver a falta que o bibliotecário faz. Sim! E isso foi uma coisa que pra mim foi muito bacana, ter conhecido a</p>
--------------------------	--

	<p>área na prática, ter estado quase quatro anos passando pelas bibliotecas da rede com mediação de leituras... consegui ver a falta que o bibliotecário faz. Toda essa questão de contato com o livro, com o acervo... e isso me ajudou muito na teoria depois, vem me facilitando muito.</p>
<p>O AMBIENTE ADOECIDO</p>	<p>Um assédio moral muito grande por parte da gerência. Mas, na verdade, o que acontecia era o que eu vejo como um assédio moral muito grande por parte da gerência, principalmente a subgerente, sobre todos os funcionários...</p> <p>Era para não passar pelo que a gente passava. Eu acho que muito dessa pressão em cima da comunitária, era porque a biblioteca do prédio falsificava números. Eu quero pensar que era justamente para não ser cobrada, para não passar pelo que a gente passava.</p> <p>Mas na pesquisa tinha 95% de satisfação. Na "rádio corredor" todo mundo tinha alguma queixa da gerência, mas na pesquisa de satisfação a unidade tinha 95% de satisfação dos funcionários. E eu acredito que isso possa vir do medo de represálias, ou medo de ser demitido, ou de achar que o sistema todo favorecia situações de assédio e que nada ia mudar...</p> <p>Ela era uma engrenagem de um sistema. eu acho que demitir a subgerente, o que acabou acontecendo depois que eu saí, é só colocar a cabeça de alguém na bandeja. Porque pra mim, de alguma forma, ela era uma engrenagem de um sistema. [...]</p>
<p>PRODUTIVIDADE A QUALQUER CUSTO</p>	<p>Quando só um resultado quantitativo te serve, tu não consegue ver a real capacidade do projeto. E era um projeto incrível, teve dias que eu já consegui fazer 120 empréstimos! Mesmo com as adversidades que eu falei. Era muito incrível. Mas era assim, tinha outros dias que eu emprestava 20. Quando tu tem um pensamento de "quero número, quero resultado", quando só um resultado quantitativo te serve, tu não consegue ver a real capacidade do projeto.</p> <p>Essa pressão vinha muito em cima de mim porque eu não fazia essas coisas. Lá as renovações eram feitas automaticamente, então a produção subia porque contava mais um empréstimo, nunca tinha um percentual de livros atrasados para ter que cobrar, etc. E eu acho que essa pressão vinha muito em cima de mim porque eu não fazia essas coisas, porque eu acredito que eu não resolvo o problema do cliente não devolver o livro se eu renovar pra ele. Acho que é apontando esses números, para fazer uma ação de educação ao usuário, que isso vai ser solucionado.</p>
<p>DIFICULTAR A EXECUÇÃO DO TRABALHO</p>	<p>O horário comercial na periferia é um tiro no pé. Eram criadas metas de produção que não eram compatíveis com a atuação social em comunidade carente que a gente atendia. As nossas metas eram praticamente as mesmas da biblioteca do prédio. Mas a nossa tinha duas horas a menos de atuação na comunidade, além do que, eu acredito que a biblioteca atuar em horário comercial na periferia é um tiro no pé, porque é quando a maioria está trabalhando... E mesmo as crianças era difícil de atender, porque eu só podia fazer empréstimo depois do cadastro do responsável. Mas qual responsável na periferia pode trocar de horário, ou faltar ao trabalho, para cadastrar os filhos na biblioteca?</p>

AMEAÇA	<p>Se fosse por mim, já tinha encerrado esse projeto. Mas na área da cultura tinha um desmerecimento muito grande dos projetos de literatura. Então eu ouvia, o tempo todo, comentários como “ah, se fosse por mim já tinha encerrado esse projeto”.</p> <p>Eu fico me questionando se eu devo te manter ou não. “Se esses números não melhorarem, não sei se vai ter biblioteca ano que vem.” Ela dizia e eu trabalhava sempre sob pressão. Essa ideia de achar que “o teu tá sempre na reta” é constante pra todos os funcionários</p>
OMISSÃO	<p>Sem apoio do grupo. Então assim, todo mundo sabia o que acontecia, todo mundo tinha problemas pra relatar da gerência, mas ao mesmo tempo todo mundo queria se proteger, então raras pessoas tiveram momentos de enfrentamento com ela. E quando essas se posicionavam combatiam sozinhas sem apoio do grupo.</p> <p>Era muito útil permitir que isso ocorresse. A gerência sabia. Houve situações que ocorreram na frente da gerente na época. Mas era muito útil para a gerente permitir que isso ocorresse, porque com esse método a subgerente fazia as coisas acontecerem. Ela fazia a unidade funcionar mesmo que seja na base do grito e na base do ódio.</p>
PERSEGUIÇÃO	<p>O teu trabalho é só dar gasto. Mas principalmente a biblioteca comunitária sofria mais ataques, porque ela continha o meu salário de auxiliar, o do motorista, e vários gastos de estrutura, manutenção e tudo mais. E então em vários momentos eu ouvia que o meu trabalho era “só dar gasto”. Que eu não dava retorno, não tinha produção, etc.</p> <p>Era sempre bem tenso. Ela tinha falas bem violentas. Inclusive nas reuniões, ela projetava os números da biblioteca comunitária em vermelho na frente de todo mundo... era sempre bem tenso.</p> <p>Tu vai ser meus olhos. Existia também um favoritismo de alguns grupos... ela falava com orgulho pra alguns funcionários “tu vai ser meus olhos”, e em cada setor tinha sempre um “olho” dela. A ideia de ser vigiado era o tempo todo.</p>
CONSEQUÊNCIAS	<p>Ou faz que nem eu, e pede demissão. Mas acho que o medo fala mais alto e silencia as equipes. Ou tu aprende a lidar, bate o ponto, vai pra casa e não deixa que aquilo influencie tua vida pessoal... ou faz que nem eu, e pede demissão.</p> <p>Passei a duvidar muito de mim. Eu já tava duvidando das minhas capacidades profissionais, pessoais... Eu tinha uma excelente relação com os usuários da biblioteca, via pessoas que nunca deram importância para os livros se tornando leitores com a minha ajuda e mediação... mas me questionava o tempo todo se eu tava me enganando e na verdade eu não era bom no trabalho... Passei a duvidar muito de mim.</p>

3.3.3 (Entrevista 3) Assédio Sexual em uma Biblioteca de uma Mantenedora Particular

O último relato que irá compor esse trabalho é de uma mulher branca, cis, jovem. Assim como nos casos anteriores, nossa conversa aconteceu através da plataforma Google Meet. Para me referir a ela, utilizarei o codinome Carolina. Assim como nos outros casos, começamos nossa conversa a partir da minha pergunta sobre sua trajetória pessoal. Em um primeiro momento ela se concentra para recordar sua chegada até a biblioteca, e me conta com um ar tranquilo e confortável.

Bom, eu passei a estudar biblioteconomia logo depois do meu ensino médio. Então quando eu estava já no meu terceiro semestre de curso eu vi uma vaga de estágio, resolvi me candidatar e passei. Aí eu trabalhei nessa biblioteca, que era uma biblioteca que funcionava igual uma biblioteca pública, mas recebia recursos do setor privado, por dois anos. Depois eu trabalhei como auxiliar de biblioteca em outra empresa, que é a que estou até hoje. (Entrevista concedida em 25/08/2021)

Pergunto se ela tem outras experiências em outras áreas fora da biblioteconomia e Carolina me responde que não. Conta que tinha dezenove anos na época e que era seu primeiro emprego. Então peço que me fale um pouco mais sobre a biblioteca, quantas pessoas trabalhavam com ela e como foi essa primeira experiência.

Essa biblioteca que eu entrei, ela tinha recém inaugurado. Fazia apenas algumas semanas e as coisas ainda estavam muito iniciais, a gente tinha muita preocupação em divulgar os serviços, alcançar mais usuários, atender o melhor possível todo mundo que vinha para tentar cativar esse público novo. Construir essa ligação com os usuários, sabe? Na equipe trabalhavam duas auxiliares de biblioteca, e mais uma estagiária de manhã, a bibliotecária cuidava da rede toda e ficava na sede, em outra cidade. Eu trabalhava, na época, das 15h até as 21h, e como a gente cuidava de duas salas diferentes, eu ficava sozinha no espaço a partir das 17h. Uma auxiliar ia embora às 17h e eu ficava em uma sala e a outra auxiliar na outra, e no mesmo prédio tinha mais gente que trabalhava, mas em outros setores.

Seu tom de voz é tranquilo, ela parece preocupada em me explicar as nuances do trabalho para que eu possa ter uma visão geral do espaço. Conforme ela vai me contando sobre o funcionamento da biblioteca, eu pergunto sobre os usuários, quero saber como era esse público que ela buscava cativar, e junto de sua resposta Carolina começa a me apresentar a violência que sofreu, utilizando um tom mais receoso ao relatar essa parte específica, como se escolhesse as palavras corretas para usar durante seu relato.

Eu atendia todo o tipo de pessoas, de qualquer classe social, ou instrução. Tinha gente muito bem educada, gente muito legal mesmo. Mas tinha dois caras em específico que era um inferno. Um deles era bem educado, tinha muito dinheiro e devia ter uns 40 e poucos anos. Eu não sei como foi que

começou, eu acho que provavelmente eu quis atender ele bem, como eu fazia com todo mundo, e ele entendeu isso errado. Achou que eu tinha dado alguma abertura para ele, ou algo assim. Aí no início ele era bem legal comigo, conversava um pouco. Com o tempo ele começou a me convidar para sair, e não importava quantas vezes eu dissesse não. No outro dia ele estava lá de novo. Ele me convidou pra viajar com ele, me convidou para passear, ir no cinema. Teve uma vez que ele chegou e disse que tinha feito reserva para eu jantar com ele num restaurante caro que eu não lembro o nome. E eu disse que não queria. Ele deve ter ficado, sem mentira, uns 40 minutos no balcão insistindo nesse dia.

É importante observar em sua fala o prolongamento de insistência que ela narra. Uma postura inadequada, quando tomada isoladamente, refere-se muito mais à uma importunação do que ao ato de assediar sexualmente alguém. Assédio, como já foi citado anteriormente, pressupõe a insistência perdurando na tentativa de alcançar um objetivo. Com base nisso, pergunto sobre sua posição quando essas insistências ocorriam, como ela reagia diante desse comportamento do usuário.

Logo no início, quando ele começou a falar comigo, eu tentava ser gentil, agradecia alguns elogios e deixava assim. Depois eu comecei a dizer que eu não tinha interesse. Era estranho porque eu ficava muito desconfortável com a situação, mas não queria deixar ele desconfortável. Então eu ficava deslizando, com uns sorrisos amarelos até chegar num ponto que eu realmente dizia “Olha eu não quero, eu não tenho interesse em sair contigo” e ele dava uma risadinha como se eu estivesse fazendo um jogo de parecer difícil e dizia que tentava de novo outro dia. Teve uma vez que ele chegou pra mim e perguntou quanto eu ganhava. Daí eu não respondi e perguntei porque ele queria saber. E ele insistiu e insistiu, e depois falou que me pagava a mesma quantia, qualquer que fosse, se eu aceitasse ser secretária dele. Eu disse que não, obviamente, mas não soube nem o que pensar na hora, achei aquilo muito absurdo.

Apesar de ter iniciado com elogios que Carolina parecia conseguir lidar sem grandes complicações, o assediador passa a avançar em suas ações com demonstrações de poder nem sempre explícitas, nesse caso de caráter econômico e psicológico, como se Carolina estivesse à venda e ele pudesse comprá-la. Segundo o Ministério Público do Trabalho (2017),

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Ainda segundo o MPT, essa atitude reflete um problema social que acompanha as mulheres desde seu ingresso no mundo trabalhista, como uma forma de intimidação.

O assédio sexual era prática que não só servia para demonstrar que a mulher trabalhadora não seria, com sua inserção no trabalho, vista como sujeito de direitos e sim como objeto, como forma de demonstrar que era uma intrusa nos ambientes laborais do homem.

Na sequência de nossa conversa, pergunto a Carolina se essas mesmas situações aconteciam também com o outro cliente que ela havia mencionado anteriormente. Segundo ela,

O outro era diferente. Ele tinha uns três anos a mais que eu, e quando ele foi na biblioteca a primeira vez ele me adicionou no Facebook e eu aceitei. Não por nada, é que às vezes a gente divulgava atividades que iam acontecer na biblioteca por ali, e quando comentei e ele me adicionou eu achei que fosse algo assim. Mas desde que isso aconteceu, ele não parou mais de me seguir. Ele descobriu o horário exato que eu fazia na biblioteca, entrava cinco minutos antes de eu chegar, sentava e ficava até eu precisar mandar ele embora para fechar o espaço. E ele nunca ia na boa, eu tinha que ficar insistindo, explicando que era hora de fechar, que o pessoal precisava fechar o prédio. E ele não fazia nada na biblioteca.

Quando se refere ao que ela identifica como o início da situação, é fácil perceber o desconforto com que fala. Explica para mim sobre as atividades da biblioteca como uma forma de justificar sua atitude, é perceptível que ela se culpa pelo ato. É importante esclarecer, contudo, que apesar da vítima se culpar pelo acontecido, o assédio não ocorre por conta da sua conduta, e sim do agressor.

Buscando entender melhor o quadro que ela me apresenta, pergunto nesse ponto da entrevista, o que ela queria dizer ao comentar que “ele não fazia nada na biblioteca”.

Ele não ia lá pra estudar, ele não gostava de ler, ele só ficava lá, sentado, me encarando, por seis horas sem parar. Tentava puxar assunto comigo o tempo todo. No início eu até respondia algumas vezes, mas depois eu dizia que tinha que trabalhar e ele falava “tudo bem” e só ficava parado me olhando. Até que eu me cansava e perguntava o que ele queria. Se eu pedisse pra ele parar ele dizia que “não estava fazendo nada”. E ele só ficava assim estranho depois das 17h, na frente das auxiliares ele ficava normal, fingia que tava lendo.

A violência que ela descreve é conhecida como stalking e, nesse caso, o assediador recebe o nome de stalker. De acordo com Matos, Grangeia, Ferreira e Azevedo (2012, apud Sing, 2017, p.22) a prática de stalking

pode ser definida como um padrão de comportamentos de assédio persistente, que se traduz em formas diversas de comunicação, contacto, vigilância e monitorização de uma pessoa-alvo. Estes comportamentos podem consistir em acções rotineiras e aparentemente inofensivas (ex. oferecer presentes, telefonar frequentemente, deixar mensagens escritas) ou em acções inequivocamente intimidatórias (ex. perseguição, mensagens ameaçadoras). O conjunto destes comportamentos, pela sua persistência e contexto de ocorrência, constitui-se como uma verdadeira campanha de assédio que, muitas vezes, afecta significativamente o bem-estar da vítima. Para além disso, ao prolongarem-se no tempo, estes comportamentos tendem a escalar em frequência e severidade, podendo mesmo associar-se a outras formas de violência, tais como as ameaças e agressões psicológicas, físicas e/ou sexuais.

Mais uma vez pergunto qual foi a atitude que Carolina tomou diante dessas situações.

Bom, primeiro eu comecei a conversar com ele. Explicar para ele que aquilo era desconfortável e que eu queria que ele parasse. Depois, como não funcionou, eu resolvi tentar ignorar ele. Qualquer coisa que ele falasse eu ignorava como se não estivesse ouvindo, porque eu já tava de saco cheio daquela situação e queria que ele sentisse como se eu nem percebesse a presença dele ali. Mas também não funcionou.

Finalmente pergunto se Carolina levou essas situações para a equipe, se mais alguém sabia o que estava acontecendo.

Eu falei. Sim. Sobre os dois casos. O primeiro gerou algumas piadinhas. Disseram pra eu aproveitar, que o cara tinha dinheiro. Diziam que eu estava “arrasando corações”. Que isso era assim mesmo porque eu era bonita. Ninguém deu muita importância. O segundo eu estava mais preocupada, o cara parecia meio louco. Quem muda sua rotina para ficar seis horas sentado olhando alguém trabalhar? Era muito estranho. E minha equipe concordava. Então a gente fazia alguns acordos, eu trocava de setor para ir “ajudar alguém” quando ele chegava. Isso mexeu muito nos meus horários de trabalho, o que acabou fazendo ele perder um pouco o foco porque as vezes ele ficava duas horas ali, das 15h às 17h, e as meninas diziam que eu não tinha ido trabalhar naquele dia. E aí ele ia embora.

Em seu relato observa-se a dificuldade da vítima de assédio de pedir ajuda. Muitas vezes essas situações acabam sendo geradoras de comentários ainda mais vexatórios e desvalorizantes quando não apresentadas para pessoas que entendam a queixa. Então questiono Carolina se além das colegas de trabalho se ela também havia levado à gerência responsável pelo prédio onde estava inserida a biblioteca, sua resposta é carregada por um tom triste e baixo.

Eu não sei. Eu nunca fui levar isso diretamente para eles. Talvez o gerente do lugar tivesse feito alguma coisa. Mas eu realmente, na época, não sabia até onde isso era algo que eu deveria resolver sozinha. Eu sentia muito como se fosse uma falta de profissionalismo minha, que eu havia dado a entender alguma coisa por algum comportamento antiético meu, e eu achava que eu precisava dar conta. Precisava contornar a situação e ser mais profissional. Eu não soube pedir ajuda sem relativizar a situação. E como os colegas achavam as histórias engraçadas, talvez porque eu contasse de forma a não dar a importância real daquilo, porque eu tinha vergonha, acho que eles também não entendiam que ali era algo muito ruim. Teve uma vez que eu cheguei em casa chorando muito sabe, eu contei para minha mãe e eu lembro que na época ela me consolou mas eu acho que nem ela entendeu direito. E isso é algo super comum. Quando tu fala com alguém da área, conheço um monte de gente que concorda e ri e diz “biblioteca assim pública sempre tem uns malucos né”.

É fácil identificar a culpa que carrega pela forma como fala, como se fosse responsável por gerar a violência que sofreu. Também é importante observarmos o que nos aponta Zimmerman (2018, p. 43) ao analisar o assédio

A confusão, por si só, vai se instalando de forma que a pessoa confusa não sabe ou não tem condições para se queixar, mesmo que muitas vezes sintam-se injustiçadas, não encontram meios de reagir. A dúvida é decorrente da impossibilidade de compreender a realidade, pois não conseguem acreditar no que se passa diante de seus olhos.

A eficácia com que o assédio se instaura, a forma como desestabiliza e ataca diretamente a autoconfiança da vítima, como no relato acima, vai ao encontro do que nos apresenta o Ministério Público do Trabalho (2012)

Os casos de assédio sexual chegam em reduzido número aos órgãos externos à empresa e mesmo ao MPT e ao sindicato. Tantos menos alcançam a Justiça do trabalho. A subnotificação dos casos de assédio sexual ou a confusão com assédio moral ainda são grandes. Isso decorre sem dúvida da posição da vítima que ainda enfrenta uma série de barreiras e preconceitos para romper com o silêncio e, ainda, culpa a si própria pela ocorrência do assédio, tal como foi culturalmente programada a agir.

Ao final da entrevista, pergunto a Carolina como foi que a situação se encerrou, e como ela ficou depois de todo o ocorrido. Sua voz é precedida de um suspiro que lembra as pessoas que passaram muito tempo mergulhadas, como se finalmente viesse à superfície novamente, mas ela não retoma o tom leve e sorridente do início da nossa conversa.

Eu fui trabalhando com outras coisas, outros setores da biblioteca, aí nem sempre estava no balcão à disposição. Então eles foram indo cada vez menos, até deixarem de ir. Nenhum desses caras é cliente dessa biblioteca hoje em dia. Eu acho que isso mexeu muito comigo, sabe? Hoje eu entendo o que aconteceu, e sei que foi uma situação de assédio. Mas eu fiquei um bom tempo sem ir trabalhar de maquiagem, por exemplo. Nessa época principalmente. Acho que hoje eu tenho mais atenção quando atendo o público, tento me manter sempre à certa distância. Principalmente se for homem, daí eu sinto mais necessidade de não ser muito sorridente quando estou atendendo, por exemplo.

TABELA 4 - Quadro sinóptico da entrevista realizada com Carolina, em 25/08/2021

TRAJETÓRIA	Eu passei a estudar biblioteconomia logo depois do meu ensino médio. Então quando eu estava já no meu terceiro semestre de curso eu vi uma vaga de estágio, resolvi me candidatar e passei. Aí eu trabalhei nessa biblioteca, que era uma biblioteca que funcionava igual uma biblioteca pública, mas recebia recursos do setor privado, por dois anos. Depois eu trabalhei como auxiliar de biblioteca em outra empresa, que é a que estou até hoje.
O COMEÇO	Eu não sei como foi que começou eu acho que provavelmente eu quis atender ele bem, como eu fazia com todo mundo, e ele entendeu isso errado. Achou que eu tinha dado alguma abertura para ele, ou algo assim.
PERSEGUIÇÃO	E não importava quantas vezes eu dissesse não. Aí no início ele era bem legal comigo, conversava um pouco. Com o

	<p>tempo ele começou a me convidar para sair, e não importava quantas vezes eu dissesse não. No outro dia ele estava lá de novo.</p> <p>Dizia que tentava de novo outro dia. eu realmente dizia “Olha eu não quero, eu não tenho interesse em sair contigo” e ele dava uma risadinha como se eu estivesse fazendo um jogo de parecer difícil e dizia que ele tentava de novo outro dia.</p> <p>Ele não parou mais de me seguir. Mas desde que isso aconteceu, ele não parou mais de me seguir. Ele descobriu o horário exato que eu fazia na biblioteca, entrava cinco minutos antes de eu chegar, sentava e ficava até eu precisar mandar ele embora para fechar o espaço. E ele nunca ia na boa, eu tinha que ficar insistindo, explicando que era hora de fechar, que o pessoal precisava fechar o prédio.</p> <p>Ele não fazia nada na biblioteca. Ele não ia lá pra estudar, ele não gostava de ler, ele só ficava lá, sentado, me encarando, por seis horas sem parar. Tentava puxar assunto comigo o tempo todo. No início eu até respondia algumas vezes, mas depois eu dizia que tinha que trabalhar e ele falava “tudo bem” e só ficava parado me olhando.</p> <p>Quem muda sua rotina para ficar seis horas sentado olhando alguém trabalhar? Era muito estranho.</p>
<p>DEMONSTRAÇÃO DE PODER</p>	<p>Ele me convidava para viajar com ele Ele me convidou pra viajar com ele, me convidou para passear, ir no cinema. Teve uma vez que ele chegou e disse que tinha feito reserva para eu jantar com ele num restaurante caro que eu não lembro o nome. E eu disse que não queria. Ele deve ter ficado, sem mentira, uns 40 minutos no balcão insistindo nesse dia.</p> <p>Achei aquilo muito absurdo. Teve uma vez que ele chegou pra mim e perguntou quanto eu ganhava. Daí eu não respondi e perguntei porque ele queria saber. E ele insistiu e insistiu, e depois falou que me pagava a mesma quantia, qualquer que fosse, se eu aceitasse ser secretária dele. Eu disse que não, obviamente, mas não soube nem o que pensar na hora, achei aquilo muito absurdo.</p>
<p>CULPA</p>	<p>Eu não queria deixar ele desconfortável. Era estranho porque eu ficava muito desconfortável com a situação, mas não queria deixar ele desconfortável. Então eu ficava deslizando, com uns sorrisos amarelos</p> <p>Eu nunca fui levar isso para a gerência. Eu nunca fui levar isso diretamente para eles. Talvez o gerente do prédio tivesse feito alguma coisa. Mas eu realmente, na época, não sabia até onde isso era algo que eu deveria resolver sozinha. Eu sentia muito como se fosse uma falta de profissionalismo minha, que eu havia dado a entender alguma coisa por algum comportamento antiético meu, e eu achava que eu precisava dar conta. Precisava contornar a situação e ser mais profissional.</p>
<p>DESCASO</p>	<p>Primeiro gerou algumas piadinhas. Disseram pra eu aproveitar, que o cara tinha dinheiro. Diziam que eu estava arrasando corações. Que isso era assim mesmo porque eu era bonita. Ninguém deu muita importância.</p>

CONSEQUÊNCIAS	<p>Principalmente se for homem, sinto necessidade de não ser muito sorridente quando estou atendendo.</p> <p>Eu acho que isso mexeu muito comigo, sabe? Hoje eu entendo o que aconteceu, e sei que foi uma situação de assédio. Mas eu fiquei um bom tempo sem ir trabalhar de maquiagem, por exemplo. Nessa época principalmente. Acho que hoje eu tenho mais atenção quando atendo o público, tento me manter sempre à certa distância. Principalmente se for homem, daí eu sinto mais necessidade de não ser muito sorridente quando estou atendendo, por exemplo.</p>
----------------------	--

3.3.4 Analisando o Assédio em cada caso

A prática de Assédio toma um caráter diferente em cada situação em que essa violência é empregada. Pode apresentar-se de forma mais sutil ou mais explícita, pode apresentar agressões com diferentes finalidades e características. Como observado ao longo do referencial teórico desta pesquisa, vítimas de assédio tampouco seguem um padrão. Por isso, ao analisarmos os casos de assédio dentro do espaço da biblioteconomia, observamos aspectos distintos em cada uma das entrevistas.

Ana, a primeira interlocutora que nos relata sua história, narra situações de violência moral em que, desde sua chegada no ambiente da biblioteca, passa a ser excluída do grande grupo e se torna o alvo de uma perseguição que busca expulsá-la. Aos poucos as críticas constantes que sofre são acumuladas até passarem a agir diretamente em sua autoimagem, prejudicando a confiança que Ana tem em seu próprio trabalho. O ambiente hostil que se forma em torno dela a encurrala e impede que tenha um convívio saudável e gratificante na biblioteca. O assediador, nesse caso, busca oprimi-la em seu espaço psíquico até que manter-se no emprego se torne intolerável e Ana peça demissão.

É importante observarmos como a omissão da equipe de trabalho é a permissão para que o assédio se instaure. Afastada dos demais colegas e com suas ações constantemente questionadas, Ana tenta ser acolhida pela bibliotecária que não toma uma atitude diante do ocorrido. É a ausência de repressão contra o assediador que faz com que ele ganhe cada vez mais força, até que seu objetivo seja cumprido. Uma vez que os bibliotecários assumem cargos de gerência dentro

de suas bibliotecas, é de responsabilidade destes ofertar um ambiente de trabalho seguro tanto físico quanto psicológico para seus funcionários.

O segundo caso analisado, apresenta um assédio mais institucionalizado que no caso de Ana. Enquanto ela é perseguida por uma colega em específico e sofre com o descaso da chefe direta, Beto é constantemente importunado pela subgerente de seu espaço de trabalho. Aqui, o assédio é utilizado como um modo de gerenciamento de equipe, visando extrair ao máximo a produtividade de seus funcionários ou aniquilar os funcionários que, aos olhos do assediador, não entregam o resultado esperado. Beto é constantemente lembrado da instabilidade de seu setor, tendo sua permanência na empresa ameaçada caso não se dobre e passe a entregar os resultados que a gerência espera - ainda que, segundo ele, não sejam condizentes com sua realidade.

Assim como no caso de Ana, o assédio só ocorre porque há conivência. No caso de Beto, a omissão parte da gerente, que colhe os frutos da violência psicológica que a subgerente exerce sobre seus funcionários. Com o tempo que foi exposto às críticas, Beto sente a autoconfiança em sua jornada cada vez mais abalada, até que decide tomar uma atitude e parar com o sofrimento ao pedir demissão. O agressor, que não vê a importância da biblioteca comunitária como Beto, consegue o que quer e, finalmente, encerra as atividades do espaço. Em uma área de atuação como a biblioteconomia, que muitas vezes não é reconhecida, é comum que os funcionários da biblioteca precisem constantemente provar sua relevância e fluxo de trabalho, pois, muitas vezes, o espaço da biblioteca é visto por gerentes de outras áreas como um espaço de funcionários ociosos e improdutivo.

O último caso analisado foi o de Carolina. Diferentemente dos demais, Carolina nos apresenta os aspectos do assédio sexual. Uma agressão que, como as anteriores, se apossa do espaço psíquico da vítima, violando sua dignidade. É importante observar a forma como Carolina se vê presa, sem conseguir pedir ajuda, enquanto internaliza a violência de seus agressores, culpando-se pelo assédio que sofre como se fosse a sua motivadora.

Diferente dos casos anteriores, Carolina relata um assediador que não faz parte da equipe de trabalho. Assim, é importante ressaltar que ainda que o assédio

não se restrinja a ambientes trabalhistas, a presente pesquisa busca estudar os espaços laborais onde ele se apresenta. Ainda assim, não é necessário que uma situação de assédio no ambiente de trabalho seja motivada por colegas, ela pode vir de qualquer interação social que ocorra por conta do trabalho, como no caso de Carolina que passa por essa violência ao atender os usuários da biblioteca.

Em todos os casos analisados, o assédio só foi possível devido a comportamentos omissos, seja da chefia imediata, da gerência, ou de colegas. Carolina relata a dificuldade de pedir ajuda, mas apesar de não acusar de omissão a gerência responsável, notifica que toda a violência que sofria só passou a ser desfeita quando sua equipe de trabalho aceitou suas reclamações e, posicionando-se ao lado dela, desenvolveram meios para que essas agressões não continuassem acontecendo. Por conta do trabalho de equipe que a apoiou em seu momento fragilizado, diferentemente dos outros casos analisados, o assédio que Carolina sofreu não perdurou até que ela precisasse pedir de demissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho desenvolveu sua pesquisa com a intenção de fornecer ao leitor as informações necessárias para entender as nuances do assédio em ambientes de trabalho, e analisar os relatos de vítimas que foram violentadas dentro da área da biblioteconomia. Com o auxílio de diferentes pesquisadores da área observou-se que o assédio é uma violência que não possui um molde específico e único para todos os casos. Ele faz vítimas independente de seus níveis hierárquicos, como no caso do assédio horizontal e vertical, e pode ter as mais variadas intenções por trás das agressões. Ainda que as possibilidades não se limitem às que o trabalho apresentou, observa-se nas entrevistas: forçar um pedido de demissão, como no caso da perseguição que Ana sofreu; operar como um mecanismo de gerenciamento buscando aumentar a produtividade, ou como uma tentativa de desacreditar um projeto inteiro, como no caso de Beto, em que ele relata ter sido alvo do interesse da gerência em eliminar os serviços da biblioteca que ele trabalhava; ou ainda tentar obter favorecimento sexual, como no caso de Carolina.

Com o auxílio de diferentes pesquisadores da área, pontuando os conceitos principais sobre esse tema tão abrangente, espera-se ter atingido a intenção de elucidar como o assédio ocorre em ambientes de trabalho, em principal na área da biblioteconomia, ainda que se observe, principalmente, como essa violência é plural e mutável. No caso da biblioteconomia, que ao longo dos anos luta para valorizar-se no mercado de trabalho, o assédio faz vítimas há décadas, gerando prejuízos desvalorizantes a inúmeros profissionais da informação.

Ao que se refere aos objetivos específicos desse trabalho, conclui-se que sobre as tipologias de assédio que ocorrem em ambientes de bibliotecas podemos identificar tanto a incidência de assédio moral e sexual, no que tange as características dessa violência, quanto identificamos o assédio horizontal e vertical, a respeito do nível hierárquico da vítima e do assediador. Analisando diferentes narrativas, observamos a pluralidade dessa violência mesmo dentro de uma mesma área de atuação. O assédio, assim como percebemos durante as entrevistas realizadas, é uma prática sutil capaz de se camuflar em diferentes situações do

cotidiano. Ele não discrimina suas vítimas, nem parte sempre do mesmo perfil de agressor: pode tomar a forma de uma colega de mesmo nível hierárquico, um gestor, um cliente, entre inúmeras possibilidades.

Assim, a respeito das principais características dos casos analisados, também observa-se que todos os casos iniciaram com pequenas violências que não foram freadas antes que tomassem sua proporção final. Tanto no caso de assédio sexual, quanto nos casos de assédio moral, as vítimas relevaram uma série de constrangimentos até que as relações envolvidas se tornassem insustentáveis, culminando em dois pedidos de demissão, nos casos de Ana e Beto, e nas alterações de rotina de Carolina.

Quanto aos principais impactos relatados pelas vítimas, observa-se que ao longo das três entrevistas conhecemos profissionais que iniciaram seus relatos de forma entusiasmada, recordando suas inspirações no início da sua jornada pela biblioteconomia, e observamos todos perderem o entusiasmo de suas falas conforme aprofundaram-se em memórias dolorosas das agressões que sofreram. Ana, Beto e Carolina relataram carregar o peso das violências sofridas mesmo nos empregos atuais, onde as consequências do assédio parecem ainda atrapalhar a autoconfiança e a forma como esses profissionais se relacionam com colegas, chefias e usuários da biblioteca. Esse sofrimento contínuo pode ser um motivador a fazer com que profissionais da informação migrem para outras áreas, ou percam o orgulho e a dedicação que antes tinham pela biblioteconomia, de forma que se tornem cada vez mais receosos em suas ações, impedindo sugestões de inovações para a área.

Por fim, quanto as resolutivas que os casos tiveram, podemos observar como a omissão do grupo de trabalho diante da violência é o combustível necessário para que uma situação de assédio se instaure em determinada empresa. Enquanto Ana e Beto se percebiam sem apoio dos colegas para se protegerem das violências, ambos aguentaram o processo de desvalorização que enfrentavam o maior período de tempo que conseguiram. Mas se vendo isolados e sem alternativas de revidar e extinguir o assédio que era imposto, acabaram por pedir demissão. Já o caso de Carolina apresentou um desfecho diferente, onde o apoio da equipe de trabalho permitiu que ela continuasse na empresa, trocando de funções de forma que se

protegesse dos assediadores em outros setores ou horários, culminando no afastamento natural dos clientes que a perseguiram, permitindo assim sua permanência sem danos ainda maiores a sua vida profissional.

O debate sobre esse tema é, portanto, um dos principais enfrentamentos a essa violência, uma vez que é preciso disseminar esse conhecimento para que os profissionais estejam cada vez mais atentos para perceberem a si mesmos e aos colegas, a fim de combater e impedir que práticas tão prejudiciais se concretizem em seus ambientes de trabalho.

Esse tema, ainda pouco discutido nas bibliotecas brasileiras, é explorado em muitos países com a seriedade que exige, muitas vezes usando como exemplo de estudo o emblemático caso de Melvil Dewey, onde um dos maiores bibliotecários de todos os tempos é tido como o assediador de inúmeras mulheres que trabalharam com ele.

Assim, a presente pesquisa conclui que o assédio está intimamente conectado à profissão de biblioteconomia, fazendo vítimas ao longo de anos de profissão, atingindo as mais diferentes hierarquias de trabalho e modificando-se, de caso para caso. É uma realidade de características difusas, que precisa ser enfrentada e discutida com os futuros bibliotecários que, como gestores de unidades de informação, devem estar aptos a enfrentar e coibir essa violência, uma vez que parte das suas responsabilidades é garantir um ambiente de trabalho saudável para toda a equipe.

Visando combater o assédio em nossa profissão, a ALA³ disponibiliza em seu site oficial uma página com artigos, orientações para vítimas, leis federais, políticas de prevenção ao assédio em bibliotecas, entre outros recursos que podem ser um ponto de partida para trazermos essa discussão para nosso país.

³ Esse material está disponível para consulta em: <https://www.ala.org/educationcareers/harassment-resources>.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira; OZELLA, Sérgio. Núcleos de significação como instrumento para apreensão da Constituição dos Sentidos. **Psicologia, ciência e profissão**, São Paulo, vol.26, n.2, pp.222-245, 2006. Disponível em: <scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a06.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2020

ALAMO. **Você conhece a história de Melvil Dewey?** 2014. Disponível em: <http://blog.crb6.org.br/artigos-materias-e-entrevistas/voce-conhece-a-historia-de-melvil-dewey/>. Acesso em: 07 ago. 2021.

BARDIN, Lurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977. Disponível em: <<https://www.ets.ufpb.br/pdf/2013/2%20Metodos%20quantitat%20e%20qualitat%20-%20IFES/Livros%20de%20Metodologia/10%20-%20Bardin,%20Laurence%20-%20An%C3%A1lise%20de%20Conte%C3%BAdo.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em: 06 nov. 2020.

COSTA, Julia Lourenço. Memória e des-memórias discursivas no movimento cyberfeminista. **Revista Eletrônica de Estudos Integrados em Discurso e Argumentação**, São Carlos, n. 18, p. 38-56, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.uesc.br/index.php/eidea/article/view/2196/1742>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

COSTA, Silvia Generali da. **O assédio sexual nos locais de trabalho: problema e possíveis soluções a partir de estudo de casos**. 1995. 149 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/33274/000259734.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 out. 2020.

JESUS, Damásio de. **Direito Penal**. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 344 p. Parte especial: crimes contra a propriedade imaterial a crimes contra a paz pública. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=23PWDwAAQBAJ&pg=PT158&dq=%E2%80%9Creside+na+forma+impositiva+das+propostas+sexuais+realizadas+pelo+assediador+e+no+efetivo+poder+de+cumprir+a+amea%C3%A7a%E2%80%9D&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwjXxKvjgNDsAhW8H7kGHZMrB1YQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=assedio%20sexual&f=false>>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **CBO 2612-05:** bibliotecário. Disponível em: <https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/261205-bibliotecario>. Acesso em: 02 nov. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio no trabalho:** perguntas e respostas. Brasília: [S. N.], 2017. 24 p.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). **Assédio moral e sexual:** previna-se. Brasília: Cnmp, 2016. 28 p.

CUTY, Jeniffer. A gente sempre pensou em termos de planejamento: a cultura da preservação nas políticas urbanas em Porto Alegre. 2012. 294 f. Tese (Doutorado em Planejamento Urbano e Regional) – Programa de Pós- Graduação em Planejamento Urbano e Regional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/60602>. Acesso em: 07 out. 2021.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho:** casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 144 p.

DIAS, Isabel. Violência contra mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, problemas e práticas**, Lisboa, n. 57, p. 11-23, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n57/n57a02.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2020

EFE, Agência. **OIT aprova convenção histórica contra violência e assédio no trabalho.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/21/oit-aprova-convencao-historica-contra-violencia-e-assedio-no-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 22 out. 2020.

FERREIRA, Maria Mary. O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. **Transformação**, Campinas, n. 15, p. 189-201, maio/ago 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/tinf/v15n2/07.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

FISTAROL, Alexandre de Oliveira. **Práticas de assédio moral no trabalho:** perspectivas do judiciário, sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores. 2014. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/97727/000918966.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 23 out. 2020

FREITAS, Lídia Silva de; MORAES, Rosana Portugal Tavares de. Melvil Dewey - entre o dito e o não dito: sujeito da historicidade do campo informacional. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 213-225, nov. 2018. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/liinc/article/view/4309/3947>>. Acesso em: 12 out. 2020

GARRISON, Lora Dee. **Apostles of Culture**: the public librarian and american society, 1876-1920. 2. ed. Madison: University Of Wisconsin Press, 2003. 368 p. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=TwH0rH0ourYC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Apostles+of+culture:+Thepublic+librarians+and+American+society&ots=kPvF6loi70&sig=CXpTGOBsomFKCrzJcZU76YpG1Zw#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 15 ago. 2021

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. 120 p. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2020.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, núm. 22, julho-diciembre, 2005, p. 101-107. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013470010>>. Acesso em 22/07/2021

HIRIGOYEN. Marie-France. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. 18 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020. 223 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2015. 352 p. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/19707225/livro-mal-estar-no-trabalho-redefinindo-o-assedio-moral-marie-france-hirigoyen>>. Acesso em: 5 nov. 2020.

JENKINS, Christine A. Women of ALA Youth Services and Professional Jurisdiction: of nightingales, newberies, realism, and the right books, 1937-1945. **Library Trends**, Champaign, v. 44, n. 4, p. 813-838, 1996. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/4817394.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2021

MICHAËLIS, Carolina; MICHAELIS, Henriette. **Michaelis**. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/assedio/>>. Acesso em: 18 out. 2020.

RUSSO, Mariza. **Fundamentos da Biblioteconomia e Ciência da Informação**. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2010. 178 p. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=1oi8RX1xODgC&printsec=frontcover&hl=pt->

BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 18 out. 2020.

SANTOS, Ana Paula Lima dos; RODRIGUES, Mara Eliane Fonseca. Biblioteconomia: gênese, história e fundamentos. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 116-131, jul/dez 2013. Semestral. Disponível em: https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2015/04/pdf_d67e9d2c4d_0026243.pdf. Acesso em: 20 set. 2021

SING, Calise dos Santos. VITIMIZAÇÃO SEXUAL NOS ESPAÇOS JURÍDICOS, SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE DIREITO. 2017. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

WIEGAND, Wayne A. **Irrepressible reformer**: A biography of Melvil Dewey. Chicago: Ala Editions of the American Library Association, 1996. Disponível em: <https://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ1MTM4X19BTg2?sid=cf56e867-20b8-4dae-a34b>. Acesso em 03 jul. 2021.

ZIMERMANN, Luciana. **ASSÉDIO MORAL**: análise de danos ao servidor público e a responsabilidade civil do estado para reparação.. 2018. 65 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal, Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Treze Tílias, 2018. Disponível em: http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/21635/1/CT_GPMR_VI_2018_12.pdf. Acesso em: 02 out. 2021.

ANEXO - Resolução da ALA sobre a renomeação da medalha Melvil Dewey

2018-2019 ALA CD#50

2019 ALA Annual Conference

Resolution on Renaming the Melvil Dewey Medal

Whereas the American Library Association awards the Melvil Dewey Medal to recognize librarians for achievement for recent creative leadership of high order;¹

Whereas Melvil Dewey did not permit Jewish people, African Americans, or other minorities admittance to the resort owned by Dewey and his wife;²

Whereas he was censured by the New York State Board of Regents for his refusal to admit Jews to his resort, whereupon he resigned as New York State Librarian;³

Whereas Dewey made numerous inappropriate physical advances toward women he worked with and wielded professional power over;

Whereas during the 1906 ALA conference there was a movement to censure Dewey after four women came forward to accuse him of sexual impropriety, and he was ostracized from the organization for decades;⁴

Whereas the behavior demonstrated for decades by Dewey does not represent the stated fundamental values of ALA in equity, diversity, and inclusion; now therefore be it

Resolved, that the American Library Association (ALA), on behalf of its members, rename the Melvil Dewey Medal to remove Melvil Dewey's association with the award.

Mover's Name: Sherre L. Harrington
 Secunder's Name: Ahliah Bratzler

¹ <http://www.ala.org/awardsgrants/melvil-dewey-medal>

² "Ask Regents to Depose State Librarian Dewey: His Company Runs Hotel, Called a Club, Which Bars Jews. Office as Advertisement So Used in Circulars Sent Out Describing Enterprise, the Petitioners Allege." *New York Times* (1857-1922), Jan 21, 1905.

³ "Prof. Melvil Dewey Resigns.: Secretary of the State Board Of Regents of the University Gives Up His Office." *New York Times* (1857-1922), Dec 23, 1899.

⁴ Beck, Clare. "A "Private" Grievance against Dewey." *American Libraries* 27, no. 1 (1996): 62-64.