



**UNIVERSIDADE FEDERAL FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

-

*

GÉSSICA MARTINI

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES E MATERNIDADE: UM
ESTUDO COM AS MULHERES MÃES DE CHAPECÓ /SC**

-

CHAPECÓ

2019

GÉSSICA MIRIAM MARTINI

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES E MATERNIDADE: UM ESTUDO
COM MULHERES MÃES DE CHAPECÓ/SC**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.

CHAPECÓ

2019

GÉSSICA MÍRIAN MARTINI

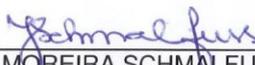
**Assédio moral nas organizações e maternidade: um estudo com mulheres
mães em Chapecó/SC**

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS.

Orientador (a) Prof.(a) KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA – UFFS

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca na data de:
25 de Junho de 2019.


KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA – Doutora


JOICE MOREIRA SCHMALFUSS – Mestre


ENISE BARTH – Doutora

AGRADECIMENTOS

Minha maior gratidão é a oportunidade que recebi, oportunidade esta que mudou minha vida. Essa trajetória não foi somente a conquista de uma formação superior, ou de especialização para uma profissão, ela é acima de tudo um marco de superação. Superação de uma menina com total falta de estrutura familiar, no qual o trabalho e esforço físico se fizeram presentes desde muito jovem. Superação de uma mulher, que se casou muito cedo, tornando-se submissa as vontades de um típico homem machista. Superação de uma mãe que cansou de passar noites em claro para conciliar estudo, trabalho e atenção ao seu filho.

E foi por nós meu lindo filho, que cheguei até essa etapa, pois sei que sou o reflexo para tuas escolhas e sendo uma pessoa melhor te tornarei um ser humano melhor. E é a ti, meu mais profundo agradecimento, por sua paciência. Mesmo sendo tão pequeno conseguiu compreender e me apoiar. Acompanhou-me inúmeras vezes na universidade em manhãs geladas, aprendeu a dormir sem historinhas para eu conseguir concluir meus trabalhos, comemorou junto comigo cada nota de aprovação. Seu afeto, sorriso e amor são minha energia.

E ao passar por essa caminhada, no longo do caminho fui encontrando pessoas que se tornaram alicerces e foram cruciais para que essa etapa da graduação fosse possível. Colegas, amigos, professores e minha família não de sangue, mas que a vida me presenteou.

Lá no primeiro semestre, por mais que a convivência foi pouca, tive o encontro com a doce Melissa, obrigada por seus conselhos, que me fizeram tomar decisões importantíssimas, no qual nortearam uma nova jornada. Linda Hisabelle, ser humano incrível, quantas madrugadas de trabalhos, artigos e estudos para as provas. Sempre me estendeu a mão e me ensinou muito sobre conteúdos e sobre a vida, gratidão por ter você como amiga e companheira. Francine, tu és uma inspiração, mulher guerreira, autêntica, fantástica, obrigada por fazer parte dessa história. A todos os colegas da turma de Administração 2015, O Mateus me ajudou nas primeiras provas de exatas, Paula menina doce e incrível que me auxiliou muito nessa reta final, Ariana sempre pronta para abraçar, Karine dividiu experiências de pesquisa, enfim a todos que estiveram nas manhãs na Universidade Federal fronteira Sul.

Minha querida mãe do coração, Mariazinha, és, sem dúvida, um dos principais pilares que sustenta minha alma e possibilita que minha caminhada prossiga. Nunca se negou a me ajudar e és a melhor vovó que meu filho poderia ter. A minha irmã do coração, Fabiane, gratidão pelo apoio e estar ao meu lado. Vocês sabem que mudaram minha trajetória, acreditaram em mim, me fortaleceram e assim consegui dar esse passo.

A todos os professores, que passaram seus conhecimentos, meu muito obrigado, carrego todos em meu coração. Meu crescimento, tanto profissional como pessoal em grande parte foi possível pela dedicação prestada por vocês. A minha orientadora, Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta, no qual aceitou o desafio de me acompanhar nessa pesquisa, dedicando seu tempo e esforços. E é claro, meu agradecimento a instituição Universidade Federal Fronteira Sul, em que possibilitou meu desenvolvimento e as grandes mudanças ocorridas em minha vida.

RESUMO

Pode-se observar que as organizações buscam cada vez mais vantagens competitivas por meio do capital humano, no qual a base é o alto desempenho. Entretanto tem ações que podem refletir diretamente na produtividade laboral. O assédio moral é um exemplo dessas atitudes, as mulheres, por sua vez, vêm ganhando espaço e destaque dentro dos mais diversos cargos organizacionais. Através de muitas lutas, suas capacidades intelectuais estão sendo reconhecidas. Todavia, sua vida pessoal sempre foi marcada pela maternidade que ainda é vista como uma responsabilidade feminina, interferindo diretamente na vida profissional dessas mulheres mães. Esse fato pode causar interferências negativas e ser uma variável agravante para ações do assédio moral. Portanto, o estudo aqui se propõe a responder à pergunta de qual é a incidência do assédio moral no trabalho com mulheres mães? O objetivo geral desta pesquisa é analisar a incidência do assédio moral, dentro das organizações entre mulheres que são mães, na Chapecó-SC. A metodologia foi através de dois instrumentos, o questionário e a entrevista. No primeiro momento buscou-se dados quantitativos a fim de tabular os dados percentualmente, perguntas abertas também foram realizadas para coletar mais informações. Foi tabulado 104 respostas, esses dados foram coletados através do Google Docs. No segundo momento, foi abordado questões qualitativas, visando aprofundar as experiências vivenciadas por quatro entrevistadas que são mulheres mães. Na análise dos dados a primeira porcentagem relevante é corresponde a dupla e tripla jornada, em que 97,1% das respondentes se reconhecem vivendo nesta situação. Esse fato também foi reconhecido nas entrevistas, no qual os relatos apontam a realidade do cotidiano das mulheres que são mães. No que diz respeito ao assédio moral 51,9% dizem terem passado por situações negativas pelo fato de serem mães, a maternidade foi apontada como uma variável determinante para o acontecimento da violência, pelas empresas, em muitas situações preferirem colaboradores com menos responsabilidades externas. O reconhecimento das dificuldades são expressivas e a falta de amparo e políticas que possam inibir essas ações são percebidas tanto pelas pelas respondentes quanto pelas entrevistadas. Pontos como a amamentação, políticas públicas, naturalidade em ser mãe, doenças causadas pelo assédio moral também foram levantadas, trazendo resultados que precisam ser refletidos para que de fato possa se ter uma igualdade de oportunidades e a diminuição do assédio moral em meio laboral.

Palavras-chave: Assédio moral, Mulher mãe, Gênero, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

It can be observed that organizations increasingly seek competitive advantages through human capital, on which the basis is high performance. However, there are actions that can directly reflect labor productivity. Bullying is an example of such attitudes; women, in turn, are gaining ground and prominence within a wide range of organizational positions. Through many struggles, his intellectual abilities are being recognized. However, her personal life has always been marked by motherhood that is still seen as a female responsibility, directly interfering in the professional life of these mothers. This fact can cause negative interference and be an aggravating variable for actions of bullying. Therefore, the study here proposes to answer the question of what is the incidence of bullying in working with mothers? The general objective of this research is to analyze the incidence of bullying within the organizations among women who are mothers in Chapecó-SC. The methodology was based on two instruments, the questionnaire and the interview. At the first moment we searched for quantitative data in order to tabulate the data percentage, open questions were also asked to collect more information. 104 responses were tabulated, this data was collected through Google Docs. In the second moment, qualitative issues were addressed, aiming to deepen the experiences of four interviewees who are mothers. In the analysis of the data the first relevant percentage corresponds to double and triple journey, in which 97.1% of the respondents recognize themselves living in this situation. This fact was also recognized in the interviews, in which the reports point to the daily reality of women who are mothers. With regard to bullying, 51.9% said they had experienced negative situations because they were mothers, maternity was pointed out as a determining variable for the violence event, by companies, in many situations, they preferred employees with fewer external responsibilities. The recognition of the difficulties are expressive and the lack of support and policies that may inhibit these actions are perceived by both the respondents and the interviewees. Points such as breastfeeding, public policies, naturalness in being a mother, illnesses caused by bullying have also been raised, bringing results that need to be reflected so that in fact one can have equal opportunities and reduce bullying in the workplace.

Key-words: Harassment, Woman mother, Gender, Labor market.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas para revisão sistemática

16

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - População economicamente ativa	32
Gráfico 2 - População com trabalho formal	33
Gráfico 3 - Rendimento médio mensal do trabalho	34
Gráfico 4 - Políticas públicas garantem estabilidade e segurança no momento que mulheres se tornam mães	47
Gráfico 5 - Reconhecimento da dupla ou tripla jornada	51
Gráfico 6 - Foi deixado oportunidade de crescimento profissional devido a maternidade	53
Gráfico 7 - Responsáveis pelas ações do assédio moral	57
Gráfico 8 - Ocorrência de experiências negativas por serem mulheres mães	58
Gráfico 9 - Condições de crescimento profissional com relação ao gênero masculino	59
Gráfico 10 - Condições de crescimento profissional entre mulheres que são mães e mulheres que não são	59
Gráfico 11 - Doenças causadas pelo assédio moral	61
Gráfico 12 - Interferência no cotidiano com o/a filho/a	62
Gráfico 13 - Apresentou queixa do assédio moral sofrido	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Elementos e características do assédio moral	22
Quadro 2 - Porcentagem das mulheres com carteiras assinadas	32
Quadro 3 - Perfil das participantes- idade	42
Quadro 4 - Perfil das participantes- Grau de instrução	43
Quadro 5- Perfil das participantes- Estado civil	43
Quadro 6 - Dados salariais -renda e importância salarial para o sustento familiar	44
Quadro 7- Dados trabalhistas- Cargos hierárquicos- Setores das empresas	44
Quadro 8 - Informações sobre as mães- Idade que se tornaram mães, quantos filhos tem	45
Quadro 9 - Informações das mães e o retorno ao mercado de trabalho –Tempo de retorno as atividades laborais, com quem deixa seu/a filho/a no período em que está no trabalho	46
Quadro 10 - Amamentação- Tempo que amamentou seu filho/a e a influência da volta ao trabalho na amamentação	48
Quadro 11 - Grau de ocorrência de assédio moral e impacto afetivo	55

Sumário

1	INTRODUÇÃO	
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E A PERGUNTA DA PESQUISA	10
1.2	OBJETIVOS	12
1.2.1	Objetivo Geral	12
1.2.2	Objetivos específicos	12
1.3	JUSTIFICATIVA	12
2	REVISÃO TEÓRICA	15
2.1	ASSÉDIO MORAL	17
2.1.1	Conceitos de Assédio Moral	17
2.1.2	Assédio moral no contexto da história do Brasil	19
2.1.3	O indivíduo para o assédio moral	20
2.1.4	Caracterizando o assédio moral e suas consequências	21
2.2	GÊNERO	24
2.2.1	O movimento feminista no Brasil pautado nos anos de 1970	27
2.2.2	Mulher no mercado de trabalho	30
2.2.3	Mulher Mãe	34
2.3.4	Mulheres, amamentação e mercado de trabalho	36
3	METODOLOGIA	38
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	38
3.2	UNIVERSO E AMOSTRAGEM	39
3.3	TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	40
3.4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	41
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
4.1	PERFIL DAS PARTICIPANTES	42
4.2	INFORMAÇÕES SOBRE AS MÃES E O MERCADO DE TRABALHO	45

4.3 DESAFIOS NA MATERNIDADE	49
4.4 ASSÉDIO MORAL	54
4.5 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	75
APÊNDICE A- Instrumento de coleta de dados – Questionário	80
APÊNDICE B- Instrumento de coleta de dados- Entrevista	87
APÊNDICE –C- Termo de consentimento das entrevistadas	88

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E A PERGUNTA DA PESQUISA

Em meio à era contemporânea e após séculos de evolução, o ser humano tem atitudes caracterizadas por ações indesejadas e prejudiciais a outras pessoas, e como o sistema empregado é o capitalista essas ações muitas vezes são ignoradas, corroborando como exposto acima, Teixeira e Batistuti (2009) afirmam que a maximização do lucro e o capital são muito mais valorizados do que o ser humano.

Essa discussão interfere na dinâmica que existe no meio organizacional. De um lado o capital que busca cada vez mais um lucro líquido maior, no qual acompanhar as impactantes mudanças que ocorrem no mercado globalizado é imprescindível. Por outro lado, o capital humano, que através de seu desempenho é de grande valia para gerar vantagens competitivas. No que diz respeito ao capital humano, que compõem uma força interna nas empresas, são repletas de sentimentos e emoções, e estes ajudam a determinar a performance profissional refletindo diretamente no desenvolvimento organizacional (FREITAS, 2007).

Por esse fato, as políticas e valores organizacionais deveriam ter como pilar fundamental a ética que valoriza tanto o poder financeiro quanto bem estar do colaborador. Todavia práticas como o assédio moral ainda não são reconhecidas e fazem parte do cotidiano do meio laboral, em muitas situações por não existirem barreiras desenvolvidas dentro das empresas acabando por não dificultar essa violência (NUNES; TOLFO, 2013).

O assédio moral atualmente é um assunto muito discutido em diversos países, entretanto por um longo tempo foi ignorado. Heloani (2004) aponta que ele se faz presente desde os primórdios das civilizações, mas só em meados dos anos 90 estudos foram iniciados e pesquisas desenvolvidas. Assim, este problema foi reconhecido e estudado. Com os estudos foi identificado que as consequências de tais violências geram sérios danos psicológicos, psíquicos e físicos. A vítima é humilhada, desvalorizada, desestimulada podendo levar até mesmo ao suicídio (NASCIMENTO, 2004).

Essas ações são percebidas dentro das empresas afetando os colaboradores em suas vidas pessoais e em suas funções laborais. Tendo interferência nos resultados por diminuindo seu desempenho e a produtividade, afetando ambos os

lados em que pode ocasionar prejuízos tangíveis e intangíveis. Não são totalmente mensuráveis e nem é uma ação claramente percebida. Porém, segundo Silva (2011) há perfis de personalidades e características pessoais que facilitam a violência e a falta de respeito pelas diferenças, é em muitos casos um fator determinante para as ocorrências do assédio moral.

Muitas lutas aconteceram, buscas de direitos iguais para que tais práticas fossem extintas, e assim indiferente à cor, religião ou gênero todos pudessem ter igualdade de oportunidades para um crescimento profissional. Em meio a esse contexto os esforços das mulheres, que por muito tempo foram submissas as vontades dos homens, foram dando resultados e através dos movimentos feministas elas vem alcançando melhorias na classe trabalhadora e alcançando a consolidação de tais direitos (GURGEL, 2010).

Probst (2003) complementa, caracterizando o espaço conquistado pelas mulheres no meio empresarial, como conquistas pelo próprio mérito e estudos que geraram conhecimentos e assim trouxeram empoderamento. Outra característica que a autora ressalta é que a mulher tem um perfil de liderança natural. Araújo (2015) aponta que partir do século XX começou a ocorrer uma inversão dos papéis masculino e feminino, em que cada vez mais mulheres são as provedoras do sustento da casa e os homens assumiram papéis dentro do lar, entretanto com tais direitos conquistados outros problemas foram acontecendo como a dupla jornada, e se manifestando a partir do assédio moral.

Todavia, de acordo com Araújo (2015) mesmo com todas as lutas não há efetividade plena dos direitos iguais entre os gêneros, principalmente no que envolve a responsabilidade com os filhos. A maternidade está presente na vida das mulheres, que enfrentam desafios cotidianos no desempenho de várias tarefas, tanto em sua vida profissional quanto pessoal, em razão que na sociedade está enraizada culturalmente a responsabilidade da criação e educação dos filhos como se estes viessem ao mundo por meio somente das mães. Com esse fato o desafio enfrentado, atualmente, é nomeado como dupla ou tripla jornada em que há sobrecarga feminina. Seus esforços são constantes tanto para cumprir suas obrigações laborais e se igualar ao gênero masculino, tanto para as tarefas maternas em que não existe um equilíbrio entre as responsabilidades dos pais.

Os temas introduzidos acima refletem um problema dinâmico e complexo e com isto surge este estudo embasado na seguinte pergunta: **Qual a incidência de assédio moral no trabalho com mulheres mães?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a incidência de assédio moral, dentro das organizações entre mulheres que são mães, em Chapecó SC.

1.2.2 Objetivos específicos

- Compreender as dificuldades enfrentadas por mulheres que são mães em manter suas carreiras profissionais.
- Identificar o impacto do assédio moral no âmbito profissional e pessoal dessas mulheres.
- Descrever as situações vivenciadas de ações do assédio moral e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres que são mães.

1.3 JUSTIFICATIVA

A evolução do ser humano esteve caracterizada com a capacidade de transformações. Transformações estas que estavam ligadas com o físico e tangível, seja pelas primeiras ferramentas que auxiliaram nas atividades laborais rústicas ou nas sofisticadas máquinas de automação. Todavia a evolução tem que ir além disso, precisamente deve ser intangível, que atinja o modo de pensar arcaico, de culturas passadas de geração para geração e que estão enraizadas na sociedade e dentro das organizações (MARTINS,2016).

Em uma breve análise na história, as lutas das mulheres por direitos iguais, segundo Gurgel (2010), surgiram em 1789 na França. Nessa época eram excluídas da vida pública e política, esta distinção da cidadania era justificada por motivos biológicos. Contudo, Araújo (2015) afirma que por mais que se tem lutado, com movimentos organizados como o feminismo, os direitos não são efetivamente

colocados em prática. Nesta reflexão, pode-se pensar no assédio moral sofrido por colaboradoras pelo fato de serem mulheres como um problema cultural existente dentro das empresas.

Muitas vezes essas ações ocorrem de forma implícita, difíceis de serem reconhecidas, mas as consequências geradas são dolorosas tanto na vida profissional quanto na vida pessoal dessas mulheres. Para que haja transformação positiva que agregue em resultados, há a necessidade da apropriação de um conhecimento mais aprofundado.

Para que tais conhecimentos ocorram e sejam disseminados, as pesquisas e os estudos científicos desenvolvidos são uma poderosa ferramenta de argumentos e provas, por se tratar de um processo formal que contém metodologias e no decorrer da história da humanidade foi e é utilizada para novas compreensões. (TEIXEIRA,2003)

Por mais que o assunto seja discutido e já é reconhecido por muitos, segundo Avila (2008) a discussão é muito inibida, ressaltando que a primeira pesquisa sobre o assédio moral no Brasil foi no ano de 2000. Esse dado demonstra o quão jovem é o tema, demonstrando a necessidade da amplificação aprofundada de estudos.

A revisão sistemática feita para a realização da fundamentação teórica deste trabalho comprova as afirmações acima, uma vez que existem artigos voltados para o assédio moral dentro das organizações, mas com ênfase ampla, e no que diz respeito ao assédio moral sofrido por mulheres mães, que é o objeto do estudo aqui exposto, são inexistentes periódicos. Portanto, deve-se evidenciar que os processos de evolução são lentos, mas ocorrem.

É importante destacar que essa pesquisa pode beneficiar todos os envolvidos. As organizações, por manterem mulheres mais motivadas e felizes em seu meio laboral, trazendo por consequência uma maior produtividade, menos demissões e um engajamento de equipe efetivo.

As mulheres mães, por serem o sujeito da pesquisa, certo que para que um problema seja solucionado é necessário identificá-lo, mesmo que em pequenos passos, os estudos científicos vão registrando e abrindo caminhos para uma evolução contínua. E para a acadêmica que realizou a pesquisa, pois terá a oportunidade de um maior conhecimento em que pode auxiliar as demais mulheres mães em suas jornadas.

2 REVISÃO TEÓRICA

Nesta fase, segundo Creswell (2010) o pesquisador deve organizar os tópicos importantes relacionados com a pesquisa, buscando nas literaturas o que já tem de conteúdo pesquisado sobre o tema. Tendo assim, embasamento para uma maior compreensão do estudo e referências para a elaboração da análise. O estudo aqui apresentado tem como primeiro tópico a revisão sistemática, em que evidencia as pesquisas já realizadas sobre o assunto. Em sequência é abordado o assédio moral em algumas subdivisões, como suas definições, um breve contexto histórico, suas características e consequências. A terceira parte é composta pela contextualização do gênero, abordando as lutas feministas, a inserção da mulher no mercado de trabalho, e finalizando com a mulher mãe em um enredo histórico, de pesquisas e estudos para a facilitação de um melhor entendimento de quais os processos ocorreram para estarem na posição atual e correlacionar com as demais pesquisas.

2.1 ASSÉDIO MORAL

Para melhor compreensão, Avila (2008) ressalta que o assédio foi pela primeira vez estudado, não pelas ciências sociais ou humanas, mas pela biologia. Em 1960 foi percebido em pesquisas realizadas, um comportamento agressivo de animais em situações de invasões de território por outros animais, expulsando seres mais fracos. Isso também ocorre na sociedade, e no meio laboral como é apontado por Nascimento (2004). O assédio moral, caracteriza-se por atitudes que constroem, ofendem a natureza psicológica, ferindo a dignidade psíquica de forma constante no qual expõe o trabalhador a situações de constrangimento e humilhação durante sua jornada de trabalho.

Complementando, Silva (2011) afirma que no âmbito do trabalho o assédio moral pode ser definido como uma prática abusiva, de perseguição e preconceitos, no qual intimida a vítima psicologicamente. Trata-se de danos tanto físicos quanto psíquicos em que o agressor persegue o insultado o humilhando, ofendendo de maneira vexatória. "Pode-se classificar o assédio como uma espécie do gênero "dano

moral", caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo" (NASCIMENTO,2007, p.8).

A expressão da palavra assédio moral de acordo com Bobrof e Martins (2013), varia de país para país, mas o termo mais conhecido é *mobbing*, que foi identificado e estudado pelo psicólogo alemão Heinz Leymann em 1984. A palavra se origina do verbo inglês *to mob*, que indica uma ação de assediar e agredir. *Mobbing* está associada diretamente com ações violentas em massa ligada as organizações empresariais, são repetitivas e claramente negativas. No Brasil há diversas formas de denominar essa violência no ambiente de trabalho, como terrorismo psicológico no trabalho, tirania, assédio psicológico, humilhação no trabalho entre outras. Todavia a nomenclatura adotada oficialmente no país brasileiro é assédio moral.

Para Nunes e Tolfo (2013, p.93), o assédio moral é reconhecido como um problema organizacional, pois ocorre dentro das empresas.

Más condições no trabalho e o estresse por si só, também não são vistas como assédio moral. Situações conflituosas não podem ser confundidas com a violência, desde que ambos os lados discutem e podem impor sua opinião. Percebe-se que os valores e as práticas podem facilitar ou dificultar a violência, portanto as análises do que é importante dentro do meio laboral devem ir além da produtividade ou do lucro, deve-se estender ao bem-estar do colaborador, sabendo-se que o desempenho está ligado diretamente com a motivação e o sentimento de pertencimento nas relações organizacionais. Quando a competitividade, as metas e a cobrança são realizadas em demasia, o nervosismo e a ansiedade podem passar a fazer parte do dia-a-dia, facilitando e ocasionando as violências (NUNES E TOLFO,2013).

2.1.1 Assédio Moral no contexto da história do Brasil

De acordo com Heloani (2004), o ser humano é capaz de construir a sua história e interagir com os demais seres de forma social e cultural, interferindo assim diretamente no meio que habita incluindo a relação do poder. Souza (2000) identifica que tal relação não é construída, mas sim imposta, assim, classes superiores e inferiores são classificadas tornando o assédio moral possível. Heloani (2004) indica que o assédio moral é tão velho quanto o trabalho demonstrando através do exemplo da colonização do Brasil, no qual os indígenas sofreram fortes humilhações pelos portugueses, que ao descobrir as terras brasileiras se consideram superiores em sua

cultura, religião e detinham um maior poder econômico. Todo o processo de colonização foi regido por essas crenças de superioridade de raça, com total desvalorizando o ser humano.

Aguiar (2003) concorda que as práticas como maus tratos e humilhações estão presentes desde o início das relações de trabalho, e o Brasil está fortemente enraizado com esses costumes, pois tiveram muita força no regime escravocrata. Heloani (2004), contextualiza que além do regime, no qual escravizava a mão-de-obra, o feudalismo, que funcionava como uma troca da força do trabalho por mercadorias e proteção sempre esteve embasada com princípios de superioridade. O feudo, o dono das terras detinha todo o poder de escolhas sem se importar com a outra parte envolvida. Neste contexto, as violências físicas e morais eram constantes. Ambos os regimes eram patriarcais em que poucas mulheres brancas se encontravam nas colônias e as que se encontravam eram totalmente submissas.

Para Oliveira (2004), a revolução industrial também trouxe mal-estar irreparável aos trabalhadores, com as máquinas a vapor, cargas horárias de 15 horas por dia, local onde crianças e mulheres trabalhavam por salários baixíssimos. Os trabalhadores passaram a serem vistos apenas como força de trabalho a ser vendida aos proprietários das indústrias. O autor também retrata que, apesar das mulheres darem um pequeno passo para a independência, pois de certa forma estavam se inserindo no mercado de trabalho, teve um custo alto, a da exploração, e mais, as crianças passaram a ficar mais doentes e a mortalidade infantil aumentou consideravelmente.

Como visto, foram diversos os processos e meios de produção até chegar nos dias atuais, e esse breve contexto histórico vem pra ilustrar que o assédio moral está presente há muitos séculos. Entretanto discussões formais são recentes, começaram a ocorrer a partir do momento em que os direitos humanos e de cidadania percebem que essa prática acontece no ambiente de trabalho, isso ocorre por volta dos anos de 1990. As pesquisas pioneiras surgiram na Suécia pela psicologia do trabalho. No Brasil esse assunto passou a ser discutido nos anos 2000, no qual a pesquisadora e médica do trabalho Margarida Barreto divulga suas pesquisas. (BOBROF, MARTINS, 2013).

São vários os países que estão estudando sobre esse fato, inclusive o Brasil, uma vez que essa ação maléfica atinge um número considerável da população. Ele pode ser reconhecido segundo Teixeira e Batistuti (2009), em diversos ambientes

como familiar, escolar, pessoal, mas o foco do estudo aqui apresentado, é no ambiente de trabalho.

2.1.2 O indivíduo para o assédio moral

Pela posição hierárquica o subordinado está na condição mais desfavorável e assim tem uma maior probabilidade de sofrer assédio moral, isso é denominado assédio vertical, ou seja, de cima para baixo. Ela se caracteriza pela relação da autoridade, competitividade e da exigência desproporcional em o desempenho deve ser em grande escala e sem aceitação de erros. A vítima fica totalmente amedrontada e com pouca reação. (SILVA, 2011).

Corroborando com essa afirmação, Nascimento (2004) exemplifica que a partir do momento que um empregador sujeitar um funcionário a discriminação ou isolamento no departamento em que trabalha, tendo como objetivo que essa pessoa peça demissão, sentindo-se culpado por um erro que não cometeu é uma atitude considerada assédio moral vertical. Normalmente essa situação ocorre para que as despesas com a saída desse colaborador não sejam de responsabilidade da empresa.

Por outra perspectiva, Silva (2011) apresenta o assédio moral horizontal que é feito por colegas que exercem a mesma função. As causas podem ser a inveja, preconceito, rivalidade, a competitividade excessiva imposta dentro da organização, ou fatores de cunho pessoal. Outros motivos, segundo a autora, estão associados normalmente a disputa por um mesmo cargo ou por uma promoção. Os salários diferentes recebidos por pessoas que realizam as mesmas atividades podem levar a violência por meio de palavras, gestos e atitudes. Nascimento (2004) ressalta também a existência do assédio combinado que trata da união do chefe e colegas de trabalho para excluir um determinado membro da empresa.

O assédio moral ascendente refere-se às situações que o subordinado se considera melhor que o seu líder, ou um grupo de funcionários que se unem, pois consideram o novo chefe inapropriado, ou incapaz.

O perfil das pessoas mais sensíveis a essa violência de acordo com Bobrof e Martins (2003), são colaboradores que tendem a se culpar e agradar os demais colegas. Sofrem pelo medo do desemprego e acreditam que possam ajudar o agressor demonstrando paciência e carinho. Silva (2011) acrescenta que indivíduos com desempenho acima da média têm maior incidência de serem assediados, e

possuem qualidades como a responsabilidade e boa vontade, ocasionando possível sentimento de inveja.

Por outro lado, o perfil do agressor, de acordo com Heloani (2004) é relacionado com a perversidade junto com a frieza e inteligência calculista. Tende a ter traços narcisistas, serem incompetentes e inseguros. Atingir o outro lhe proporciona sentimentos de prazer auxiliando no aumento da autoestima. São perfis distintos e contrário um do outro, em que a vítima por possuir uma conduta ética não consegue, em muitos casos, perceber as agressões sofridas em seu cotidiano.

2.1.3 Características e consequência do Assédio Moral

É relevante definir situações que não são consideradas e caracterizadas como assédio moral, todavia há uma possibilidade de serem confundidas como tal violência. Segundo Silva (2011) essas atitudes são: Agressões pontuais que ocorre em situações bem isoladas. Más condições no trabalho e o estresse por si só, também não são vistas como assédio moral. Situações conflituosas não podem ser confundidas com a violência, desde que ambos os lados discutem e podem defender sua opinião. E por fim, o legítimo poder de comando, que está embasado no direito de administrar, organizar, fiscalizar atividades e tarefas realizadas pelos colaboradores, tais ações devem possuir boa-fé.

Por outro viés a autora identifica elementos que caracterizam a ação do assédio moral. Em sequência, no quadro 1, são apresentados os elementos do assédio moral e suas características.

Quadro 1 - Elementos e características do assédio moral

Elementos	Características
Conduta abusiva	É manifestada por meio de palavras, atitudes, intimidar, pressionar, ou qualquer outra ação que possa constranger e humilhar a vítima.
Repetição ou sistematização	Os fatos citados acima não serão considerados assédio em casos pontuais, por esse fato só é caracterizado quando acontecem com frequência, tendo repetições intimidando a pessoa.
Dano à integridade psíquica ou física de uma pessoa	Neste caso ocorre uma perseguição no qual a vítima não consegue compreender o porquê aquilo está acontecendo. Isso traz malefícios ao seu psicológico que em muitos casos pode chegar a depressão e ao suicídio.

Consciência do agente	O agente ativo deve estar ciente das suas atitudes e a quanto maléfica é para a pessoa passiva. Portanto o assédio moral é reconhecido quando há intenção de agredir, humilhar, desprezar ou qualquer outra ação que fere a vítima e sua identidade.
-----------------------	--

Fonte: Adaptado Silva (2011)

Em concordância com os elementos apontados no quadro 2, Araújo (2005, p.19) define que “os critérios frequentemente utilizados para a identificação do assédio moral no trabalho são: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor.” O autor indica que não é um ato fácil de ser reconhecido, uma vez que nem a vítima percebe sofrer o assédio moral, muitas vezes se considera merecedora devido à alta capacidade de persuasão do agressor, outras vezes por tais fatos serem vistos como brincadeiras ou entendido com algo normal.

Esses atos feitos por longo período “podem gerar consequências nefastas à vida pessoal, profissional, familiar, e, principalmente, à saúde física e mental da vítima” (SILVA, 2011 p.113). O assédio moral afeta de forma cruel, pois segundo a autora podem trazer desmotivação, ansiedade, desequilíbrio emocional, e na tentativa de defesas a vítima passa a ter atitudes que levam a paranoias. Com isso o desempenho na realização das funções cotidianas diminui e a autoestima dessa pessoa tende a desaparecer. Freitas (2007, p.16) aprofunda, com o seguinte relato:

Essas desordens reduzem a capacidade de concentração do indivíduo, o induzem ao erro e colocam em risco tanto o seu emprego como a sua vida. Pesquisas europeias e brasileiras trazem uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas desse tipo de violência. Afastamento do trabalho, perda do emprego, sentimento de nulidade e de injustiça, descrença e apatia podem ter efeitos colaterais assinados por alcoolismo e drogas, que geram um circuito fechado e que se auto alimenta.

A autora também apresenta os malefícios que o assédio moral pode causar para as organizações. Entre os principais estão os custos por afastamentos ou acidentes no trabalho, causados por distrações. A queda da produtividade, pelo fato do peso negativo no clima organizacional, inimizades e falta de trabalho em equipe.

De acordo com Teixeira e Batistuti (2009), os efeitos causados pelo assédio moral dependem muito do tempo e da intensidade das agressões. Os autores

apontam as mesmas consequências apontadas por Freitas (2007), mas incluindo a análise da gestão empresarial e indicam que as influências dessas ações são negativas, uma vez que a vítima se desinteressa pelo trabalho, perdendo o amor pelo que faz, podendo assim atingir o trabalho em equipe e um setor como um todo, causando ineficiência organizacional.

Há consequências enfrentadas pelo agressor, uma vez que o assédio moral entra na dimensão jurídica. Segundo Avila (2008), no Brasil o assédio moral passa a ter relevância no judiciário em 1988, no qual foi inserida a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais. Ainda de acordo com a autora

O princípio da dignidade humana foi instituído de forma expressa no sistema jurídico brasileiro pela Constituição Federal de 1988, como fundamento da República Federativa do Brasil, previsto logo no seu art. 1º, inciso III,31 fazendo deste um marco a ser respeitado em todas as demais atividades do ser humano (AVILA, 2008, p,44).

O dever do respeito para com o ser humano, não está pautado apenas na proteção física, mas consiste nos cuidados psíquicos, no qual deve ser assegurado para todos os indivíduos. E no correr dos desrespeitos a lei prevista, sofrerá consequências legais.

2.3 GÊNERO

Entende-se que a primeira aparição da palavra gênero veio pelas feministas americanas, que buscavam fundamentar as condições e distinções que estavam baseadas no sexo. Para que fosse possível estudar e compreender a história tanto o homem quanto a mulher deveriam ser estudados igualmente, pois um está ligado ao outro, e para que isso fosse possível a palavra gênero passa a ser estudada com maior interesse e assim ter relevância e concordância nos estudos. A importância de interpretar a história, com uma visão voltada para as mulheres, se reflete na quebra de premissas e os paradigmas disciplinares, construídos através dos anos pela sociedade. (SCOTT,1995)

Em concordância Araújo (2015, p.42), afirma que o gênero passa a ter um novo significado, após as perspectivas feministas. “Uma perspectiva crítica que aponta para novas formas de interrogar e priorizar a questão da diferença e da igualdade não só entre homens e mulheres, mas entre mulheres e entre homens, categorias que não

são em si universais”. Por outro viés a palavra gênero na gramática indica o masculino e o feminino, apenas voltada para a distinção do sexo.

Neste contexto Scott (1995, p.72) afirma que “as feministas começam a usar a palavra “gênero” mais seriamente, num sentido mais literal, como uma maneira a se referir à uma organização social, da relação entre os sexos.” De acordo com Louro (2011), o feminino sempre buscou provar que gênero não é igual a sexualidade, retratando o gênero como algo social e cultural que resgata a relação de poder. A autora afirma que, mesmo o gênero não sendo o único meio em que o poder se pronunciar, ele foi uma das formas para determinar autoridade.

Os estudos sobre gênero referem-se a um entendimento mais complexo e completo destas relações, abordando temas como: desigualdade de gênero, desvalorização da mulher, machismo, violência doméstica, entre outros. Ou seja, discute de uma forma mais profunda, a relação social entre homens e mulheres focando a desigualdade de gênero; sendo gênero uma construção social e não apenas uma questão biológica (ARAÚJO, 2015, p,18).

Louro (1995) complementa que o gênero é uma formação aprendida por meio da sociedade, as escolas e as igrejas, são alguns exemplos que influenciam na distinção e nas diferenças como formação do indivíduo. Os sujeitos são educados, através dos conceitos passados de pai para filho, normalmente embasados na falta do respeito entre as diferenças. O gênero masculino foi reconhecido como o predominador das convivências e relações. Por se tratar de algo cultural e existir diversas culturas, muitas são as formas de agir, as condutas consideradas corretas, e com isso, a forma certa de ser mulher.

A igreja foi uma das principais responsáveis pela formação da mulher obediente e frágil, de acordo com Freitas (2018, p.7)

A mulher era ensinada a ter seus sentimentos domados e contidos. A própria Igreja, que era conivente com casamento de meninas de 12 anos se responsabilizava por isso no confessionário, quando, através dos manuais dos confessores da época, vigiava de perto sentimentos, atos e até sonhos.

A autora afirma que o gênero feminino era visto como inferior, e essa visão se confirmava pelas histórias bíblicas como a de Adão e Eva, no qual Eva cometeu o primeiro pecado. A questão da menstruação também era considerada um perigoso, no qual era necessário o afastamento da mulher entre as demais pessoas. Com isso a legitimação do poder do homem ganhava estrutura.

Os principais fatores que ajudam a definir o poder são as diferenças que incluem e excluem pessoas, aceitam e rejeitam culturas e costumes. Desde os primórdios das civilizações é vivenciado o “nós, eles”; “Desenvolvidos, primitivos”; “nós somos normais, eles anormais”, construindo assim uma hierarquia na sociedade. Essas diferenças, Araújo (2005) em conexão com Louro (1995) afirma, que são reconhecidas por diversas formas: Religião, filosofia, gênero, cor, raça, cultura entre outras.

Para uma maior compreensão das consequências geradas pelas diferenças de gênero impostas pela sociedade é necessário estudar o passado, Heleirth e Saffioti (1994) retratam que sempre houve diferenças entre homens e mulheres e em consequência ocorreu a submissão da mulher, da esposa, no qual sofreu violências por seu parceiro, tanto o assédio moral quanto o sexual. Enfatizam que somente em 1992 os casos de violência sexual forçada dentro do casamento passam a ser vista como violência doméstica, pelo fato das mulheres começarem a contestar o poder masculino.

Um crescente olhar crítico feminino, naquela época, foi causando turbulências e um processo de mudanças, uma vez que as diferenças existentes entre os gêneros eram legitimadas pelo sistema, que aceitava a dominação e o abuso do poder por parte dos homens, tendo como premissa que as atitudes se refletiam pelas ideias. Com isso o termo de “violência ideacional” é explicado, onde as ideias culturalmente criadas justificam a dominação do homem sobre a mulher. Todavia quanto mais o olhar e a visão crítica da mulher crescem menos aceitável era essa teoria (HELEIRTH; SAFFIOTI, 1994).

Entretanto, os autores afirmam que o estado dava condições para tais procedimentos de violência, com leis neutras e proibições de exageros pela parte feminina, pois não reconheciam os atos de desigualdade entre os gêneros, dando legalização a dominação. Em pauta, os números registrados da época da impunidade dos agressores contra as mulheres. Apenas um décimo dos acusados era julgado e somente 2% tinham condenação.

Em corroboração Schraiber e Oliveira (1999, p.22) apontam as violências mais sofridas pelas mulheres, como:

A violência física, sexual e psicológica cometida por parceiros íntimos, o estupro, o abuso sexual de meninas, o assédio sexual no local de trabalho, a violência contra a homossexualidade, o tráfico de mulheres, o turismo sexual,

a violência étnica e racial, a violência cometida pelo Estado, por ação ou omissão, a mutilação genital feminina, a violência e os assassinatos ligados ao dote, o estupro em massa nas guerras e conflitos armados.

As violências ocorridas eram praticadas por parceiros, homens que conviviam diariamente com as vítimas. Contudo é percebido o movimento feminista como um movimento que se possa ter a compreensão da igualdade entre os gêneros desmistificando a cultura, em que, as características sexuais são predominantes, o homem sempre poderoso e agressor e a mulher sempre desprotegida e vítima.

A palavra vítima conforme o conhecimento de Schraiber e Oliveira (1999) repassado, indica que historicamente está associada as mulheres como se fossem fracas, desamparadas, sem capacidade para tomar decisões com a necessidade de eternos “tutores”. Por serem dependentes precisam de vigilância e educação. Isto segundo Schraiber e Oliveira (1999, p.35) representa:

[...] que em passado já bem próximo, significava punições físicas e sanções morais, para o aprendizado da adequada conduta social. Assim, não será espantoso que agressores e agredidas pensem a si próprios numa relação mais educativa que de casal, fazendo parte esta "educação" do sentimento amoroso!

Em sequência, as autoras afirmam que, o movimento feminista, em busca de defesas para as violências domésticas, conseguem em 1983 o Conselho Estadual da Condição Feminina, em São Paulo. Dois anos após foi construído a primeira Delegacia de Defesa da Mulher. Entretanto, a lei, por mais que seja feita para todos os cidadãos, encontrou-se com dificuldades de serem colocadas em prática quando a questões era a violência contra a mulher.

Nos anos 90, de acordo com Schraiber e Oliveira (1999), o movimento feminismo foi mais longe buscando três pilares: Os direitos humanos, a saúde e o desenvolvimento social. Com essa abordagem o problema deixa de ser apenas jurídico e passa a ser do setor da saúde. Dados demonstram que mulheres que sofrem violências físicas tendem a desenvolver traumas e doenças psicológicas, muito semelhante as consequências geradas pelo assédio moral.

2.3.1 O movimento feminista no Brasil pautado nos anos de 1970

Para uma compreensão mais ampla, é ilustrado o caminho percorrido pelo movimento feminista no Brasil. Sarti (2004, p.35) inicia seu artigo com uma citação de Simone Beauvoir, “não se nasce mulher, torna-se mulher”. Ou seja, a mulher tem sua formação de acordo com o que a sociedade e a cultura impõem, e há uma diversidade gigante de culturas, tornando-se possível várias formas de ser mulher.

Sarti (2004) destaca que o movimento feminista no Brasil, iniciou-se com mais força em 1970, foi antes de tudo um movimento político, em que eram contra ao governo totalmente autoritário que estava pautado no regime militar de 1964. Era formado por mulheres influenciadas pelos movimentos europeus e que tinham ligação com a organização clandestina marxista da época.

Nos anos de 1960, principalmente em alguns países da Europa e nos EUA, as mulheres juntamente com outros segmentos sociais, como estudantes, jovens, intelectuais, operários, artistas, participam de grandes mobilizações populares que questionaram, primeiramente, todas as formas de autoritarismo, totalitarismo, colonialismo e ações militarista sob a vida e dignidade humana (GURGEL,2010, p.19)

A busca era de uma desnaturalização da mulher imposta pela sociedade, assuntos como o direito ao aborto, sexualidade, direitos jurídicos e trabalhistas, eram temas tratados junto com a luta de melhorias sociais. O poder do sexo masculino, do estado, das igrejas era discutido junto com a questão da predominância do sistema capitalista. Temáticas específicas e amplas que se interligavam nas reivindicações desse movimento pelo mundo todo, lutam para melhorias das condições femininas e mudanças sociais. No Brasil, por sua vez, a ditadura era o regime predominante e as mulheres se unem para a redemocratização do país (GURGEL, 2010).

As memórias, segundo Sarti (2004), são lembradas como os “anos chumbos” através dos depoimentos das mulheres vítimas da repressão vivida naqueles anos. Em 1996 um evento acadêmico abre espaço para discussões sobre a presença das mulheres nas lutas contra a ditadura. Se ganha destaque, as torturas pelas quais muitas mulheres passaram, não eram somente fisicamente ou sexualmente, mas a ligação emocional entre mães e filhos também foram usadas para ferir as militantes.

Contudo, o gênero feminino participou da luta armada que ocorreu nos anos 1960 e 1970, demonstrando que seu papel na sociedade era muito mais amplo que o de ser esposa. Todavia outros fatores, como a ONU reconhecer a situação da mulher

tão autoria, as questões da identidade de gênero e políticas públicas mais justas para as mulheres ganham espaço. (SARTI,2004)

Como um problema social, encoraja os movimentos a sair da ilegitimidade e tornar os movimentos oficiais, tais como: *Brasil Mulher, Nós mulher e Movimento feminino pela anistia*. Esses movimentos começaram nas classes médias, mas foram se popularizando entre as demais classes, formando grupos de bairros, que lutavam por melhorias na estrutura urbana. Após os anos de 1970, no qual a política deixa de ser. Complementando, Soares (1994, p.12) argumenta que:

Dois processos fundamentais que cruzaram a segunda metade dos anos 70 e toda a década de 80 marcam a presença dos movimentos sociais no Brasil contemporâneo: as crises econômicas e a inflação crescente que delas decorre, e o processo de abertura política, ambos afetando e mobilizando tanto as classes médias quanto as classes trabalhadoras.

Esses movimentos, ocorridos nos anos 70, transcenderam as mulheres que tinham preocupações que ia além do que lhe era costumeiro. Elas ganharam força e saíram para as ruas, reivindicavam direitos de cidadania e denunciaram as desigualdades. Nesse processo, Soares (1994), aponta que o horror ocorrido na ditadura, foi responsável para que mulheres se manifestassem e se unissem. E em concordância com Sarti (2004), o autor destaque que a partir de 1975, ano no qual a ONU indica a Década da mulher e também surge a comemoração Internacional do dia das Mulheres, fazem que o movimento feminista brasileiro deixa de ser clandestino e ganham formas organizacionais.

As comemorações do Dia Internacional da Mulher (8 de março) constituíram momentos para a organização de fóruns feministas e dos bairros, articulando protestos públicos contra a discriminação de sexo e uma agenda de reivindicações, consolidando uma coordenação de mulheres e laços de solidariedade. Até os dias de hoje essas comemorações se constituem em um dos momentos privilegiados de encontro do movimento de mulheres (SOARES,1994, p.14).

De acordo com Sarti (2004) na época houve uma ligação entre o movimento feminista, a igreja católica e os partidos de esquerda, ocorre uma união, com objetivo comum de derrubar o regime militar. Porém assuntos como gênero, aborto, planejamento familiar, e sexualidade ficou entranhado apenas entre os grupos das mulheres, pois não havia um pensamento equilibrado entre esses temas aos demais grupos.

Soares (1994) afirma que os sindicatos também passaram a ser lugar de encontros e de apoio aos militantes. Outro importante fato no movimento feminista foram as reivindicações realizadas pelas moradoras de bairros, que no seu cotidiano percebiam necessidades não saciadas pelo estado, como energia elétrica, pavimentação, saneamento básico, bens coletivos. Isso retrata a mulher como agente social e um novo agente político no qual não estavam mais envolvidas apenas aos seus deveres domésticos, mas com as lutas de melhorias com para a sociedade. Gurgel (2010, p.6) complementa afirmando que “Neste momento histórico se observa mais uma vez a retração da defesa dos interesses específicos das mulheres, em nome da resistência às ditaduras e a construção do socialismo na região.”

No início dos anos 80 havia muitos grupos de feministas espalhados por todo o país, formada por diversas classes, entre as mulheres rurais, da periferia, dos centros urbanos e as que atuavam em sindicatos. Todas possuíam algo em comum, um olhar mais amplo e a vontade de mudanças. Deve-se ter claro as duas vertentes que levaram essas mulheres a se manifestar, a busca dos direitos particularmente femininos e a busca de melhorias para o coletivo, mostrando-se assim agentes sociais transformadoras (SOARES,1994).

Em 2010, o movimento feminista, novamente vai as ruas contra a corrupção e a impunidade. Conforme vão ganhando força e autonomia os protestos vão além da temática da desigualdade, passam a buscar a diminuição do assédio sexual, moral e do feminicídio. Ao reconhecer o machismo se manifestam contra, como foi no caso da reportagem da revista Veja em 2016 com o título “Bela, recatada e do lar”, as mulheres não aceitaram caladas tais palavras, demonstrando o direito de escolha em ser ou não recatadas ou do lar, e indiferente a suas escolhas merecem o respeito. (FREITAS, 2018).

2.3.2 Mulher no mercado de trabalho

Deve-se destacar que as lutas dos movimentos feministas sempre buscaram direitos de igualdade no mercado de trabalho, em vista que historicamente, segundo Araújo (2015) as funções femininas eram ligadas, ou com serviços domésticos ou com a prostituição. Elas estavam ligadas e reconhecidas com fragilidade e com falta de autonomia, no qual precisavam do homem para sobreviver. Por mais que conseguissem uma atividade com remuneração, de acordo com Freitas (2018, p.130)

“era vista como secundária e temporária, sendo interrompida assim que casasse ou engravidasse, para que pudesse focar em seu real objetivo – servir sua família.”

Para Probst (2003) foi a necessidade que fez as mulheres assumirem papéis trabalhistas com mais autonomia, isso por causa da primeira e da segunda guerra mundial, que forçavam homens, pais, maridos, ou seja, os provedores dos sustentos do lar, a ir para as batalhas e deixar suas famílias. Com esse fato, as mulheres assumiram a responsabilidade do sustento da casa. Mesmo após o término da guerra, muitos homens não voltaram e outro muitos, voltaram enfermos e mutilados, impossibilitados de reassumirem seus postos no mercado de trabalho, sem condições de sustentar o lar.

Após esse marco na história, de acordo com Probst (2003) o sistema vigente do capitalismo, transformou a mão de obra artesã em operários, esse movimento atingiu as mulheres as tornando parte do regime. Pereira (2011) reforça, que foi somente no meio da revolução industrial, no qual havia a necessidade de muito capital humano, que as diferenças laborais entre homens e mulheres foram diminuídas. Porém mulheres passam a fazer funções das máquinas e o relógio biológico não é mais seguido.

Com isso jornadas de 14 a 18 horas eram costumeiras e diferenças salariais entre os gêneros eram reconhecidos facilmente. “A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher” (PROBST,2003. p.2), não havendo assim necessidade que as mulheres trabalhassem com um mesmo pagamento. E a partir do momento que as máquinas começam a ser mais eficazes, segundo Freitas (2018) as operárias são demitidas e voltam a exercer função como a de empregadas domésticas ou serviços voltados ao comércio.

Os anos dourados vividos no governo de Juscelino Kubitschek, em que se intensificaram as indústrias e o crescimento econômico, trouxeram uma boa parcela de mulheres para o mercado de trabalho e em consequência elas tiveram que buscar uma maior educação escolar. O estado sempre se posicionou conforme as suas necessidades, e tendo a precisão de organizar ações e leis conforme lhe era oportuno, isso ocorre quando a demanda de mão-de-obra aumenta para satisfazer o mercado econômico (Freitas, 2018).

Araújo (2015) aponta que a implantação dos direitos trabalhistas foi lenta, iniciado que foi por volta dos anos 1910 em São Paulo, porém esse fato não trouxe benefícios, pois com isso estava sendo provado que as mulheres eram mais

vulneráveis que os homens, ocasionando demissões femininas. Foi somente em 1943 a mulher teve a autonomia de se inserir no mercado de trabalho sem precisar da autorização do marido.

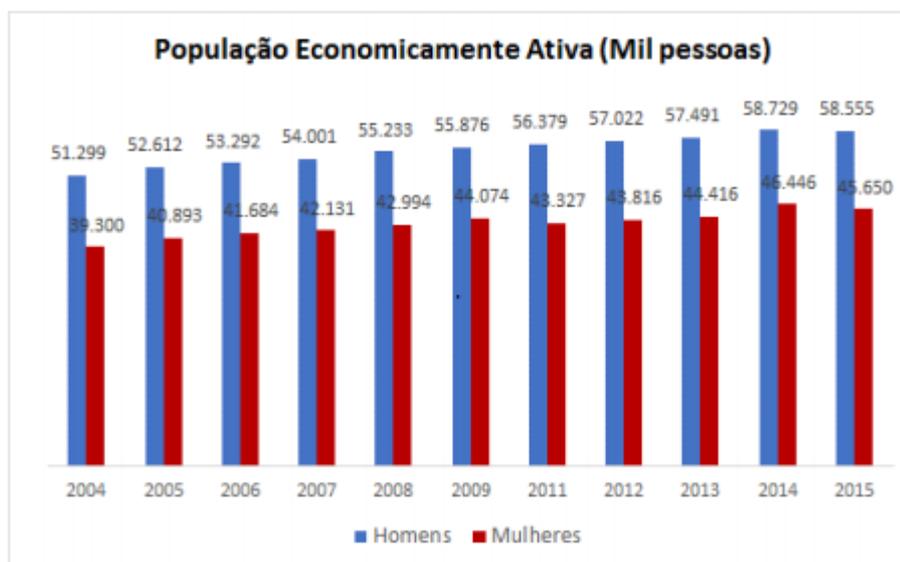
De acordo Probst (2003), alguns direitos foram estabelecidos na constituição 32. Entre eles: Não deveria ter distinção de gênero; atividades iguais deveriam corresponder a salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; a proibição do trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher pelo fato da gravidez. Porém, houve dificuldades para em colocar as leis em prática.

Probst (2003) traz dados, como que, 41% da força de trabalho era realizada por mulheres, mas somente 24% ocupavam cargos superiores. Os salários femininos correspondiam a 71% do salário masculino. No ano de 1991, 18% das famílias eram chefiadas por mulheres, esse número subiu para 25% nos anos 2000. Em relação ao aumento, vale ressaltar que os dados apontavam que de 35% das mulheres com ensino médio completo, passou para 45% entre o mesmo período acima.

A inserção da mulher nas empresas estava ligada a cargos inferiores e normalmente ao setor de produção, tendo como exemplo as atividades de tecer, servir e cuidar. E no setor de serviço era mais comum, secretárias, telefonistas, e atendente de balcão. Outra diferença eram as remunerações sempre mais baixas que as do gênero masculino (ARAÚJO, 2015).

De acordo com Batista e Cacciamali (2009) entre as décadas de 70 e 90 a porcentagem feminina da população economicamente ativa (PEA) aumentou 260% contra 73% do gênero masculina. Em 2014 as mulheres representam 79% desse grupo, Freitas (2018) ressalta que a clandestinidade principalmente no trabalho doméstico impossibilita que esse número seja maior. O gráfico a seguir retrata esses dados.

Gráfico 1 - População economicamente ativa



Fonte: IBGE– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, *apud* Freitas (2018).

Em corroboração Proni (2003) afirma que na década de 80 as mulheres com carteiras assinadas no Brasil, detinham de números muito inferiores das dos homens. Após a constituição de 1988, que em lei, garantiu os direitos de igualdade, a porcentagem das mulheres com carteira assinada foi aumentando ano após ano. O Quadro 3, demonstra os índices de aumento do trabalho formal feminino no Brasil.

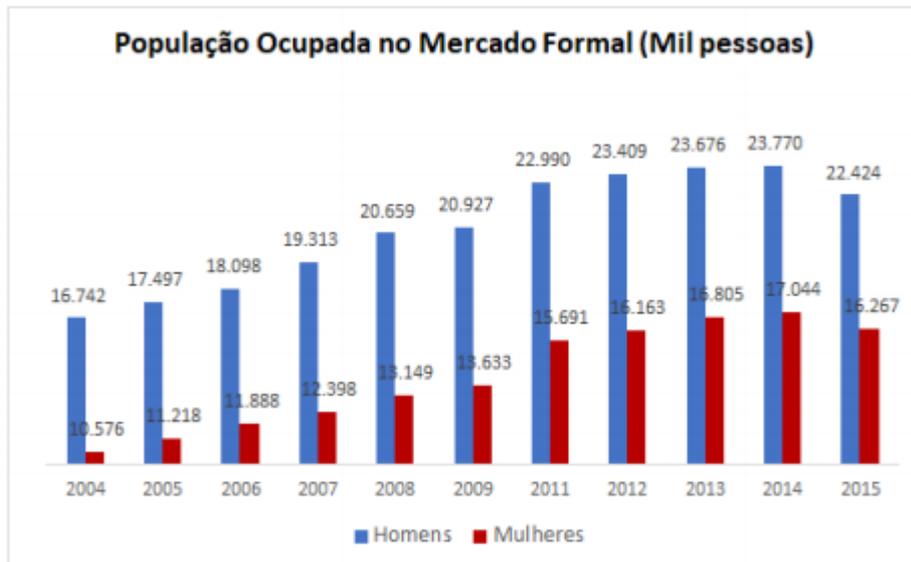
Quadro 3 - Porcentagem das mulheres com carteiras assinadas

Ano	1988	1994	1999	2004	2009	2015
Trabalho feminino dos empregos formais do país. (%)	33,9	36,9	39,1	40,0	41,4	43,7

Fonte: Adaptação Proni (2003)

Em corroboração Freitas (2018), afirma que o crescimento das mulheres com carteira assinada é bem positivo, em que no período de 2004 a 2015 os homens trabalhando na formalidade tem um aumento de 34%, já as mulheres 54%, como indica o gráfico 2.

Gráfico 2 - População com trabalho formal



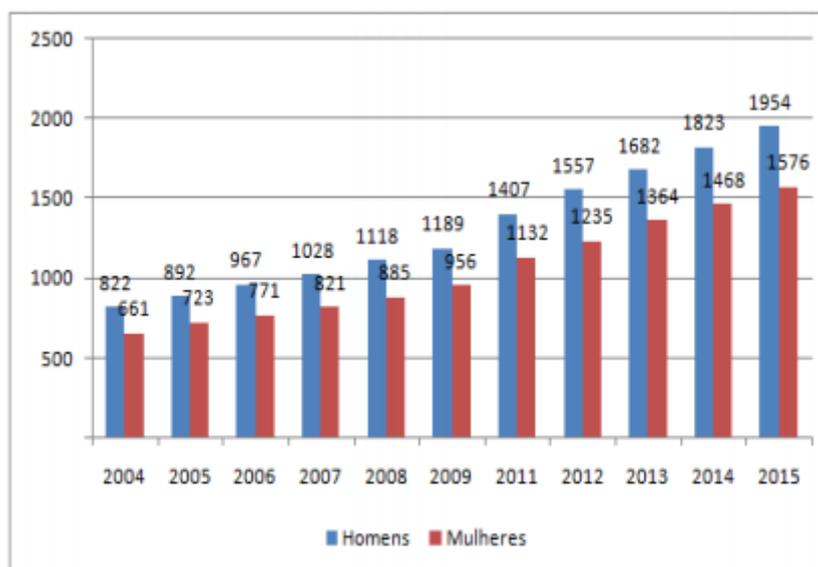
Fonte: Freitas (2018). APUD, IBGE-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Elaboração própria

Outros dados trazidos por Proni (2003) revelam as porcentagens das diferenças salariais. Em 2003 os salários femininos correspondiam a 80,3% da média salarial masculina, já em 2009 o aumento é de 3%, chegando em 83,3%. Por fim, em 2015 essa diferença diminuiu para 83,9%.

Essa disparidade salarial em 2015 é de 16,9%, um número alto, levando em consideração que na constituição de 1988 pessoas que desempenham a mesma atividade devem por direito receberem o mesmo salário. De acordo com o Artigo 113, inciso 1º da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei” e devem ter a mesma remuneração. Porém como identificado nos dados isso não ocorreu na prática.

Essa diferença é apresentada por Freitas (2018), em sua pesquisa dados trazidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2004 a 2015, revelam um desequilíbrio mais representativo de 81%. O gráfico 3 ilustra esses números.

Gráfico 3 - Rendimento médio mensal do trabalho



Fonte: Freitas (2018) APUD, IBGE-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Elaboração própria.

Com esses índices é visível que a mulher evoluiu, deixou de ser produtora de trabalhos secundários e passa a ser um agente econômico ativo. Todavia muitas desigualdades ainda são nítidas, mostrando que há necessidade de lutas contínuas para que se possa ter um verdadeiro equilíbrio entre os gêneros no mercado de trabalho (FREITAS, 2018).

2.3.3 Mulher e Mãe

Conforme Araújo (2015) aponta, até os anos de 1960 a mulher estava ligada somente as tarefas domésticas, casamento e a maternidade. Com o passar do tempo com a luta dos movimentos feministas e a mudança da visão sobre as mulheres, novos direitos foram conquistados. Atualmente elas são independentes e podem fazer suas próprias escolhas. Entretanto novas dificuldades são encontradas, cuja a dupla jornada e tripla é fortemente presente, uma vez que os homens não possuem as mesmas responsabilidades com as tarefas de casa e o cuidado e educação dos filhos estão claramente direcionados como obrigação das mães.

Esse fato é percebido nas entrevistas realizadas por Araújo (2015, p.119):

Foi perceptível na fala de uma das mulheres entrevistadas (SP) que para ela o cuidado com os filhos é exclusivo da mulher, bem como, o fato dos homens

não se preocuparem em dar orientação e afeto aos filhos é visto como algo da “própria natureza do homem”.

Essa questão é discutida há muito tempo. Freire (2016) retrata, que após a Primeira Guerra Mundial e o medo do despovoamento transformou a reprodução e a maternidade uma questão do estado, no qual criar os filhos era tão honroso quanto os soldados enfrentarem as batalhas. E mais, a autora afirma que mesmo nas discussões entre as feministas a visão da criação dos filhos era de natureza feminina e essa concepção em 1920 afirmava que toda mulher era mãe mesmo não parindo. Entretanto entre 1970 a 1980 esse entendimento é modificado e outro discurso entra em ação, baseado em que o corpo pertencia a cada mulher e nele quem mandava eram elas.

Contudo criou-se um estudo denominado maternalista, em que por séculos as mulheres foram influenciadas e ensinadas a como criar seus filhos, reforçando “a vinculação da função maternal às especificidades biológicas femininas.” (FREIRE, 2016 p.62). Isso nos ocorre mais diversos lugares do mundo. Entende-se a necessidade das mães como cuidadoras, para assim, diminuir a mortalidade infantil, os casos de abandono e de aborto. Essas discussões refletem a maternidade como algo libertador e ao mesmo tempo encarceradora.

Para os dias atuais, Freira (2016) reconhece a dupla e tripla jornada feminina, no qual é necessária a divisão da responsabilidade dos cuidados com os filhos, para que não haja sobrecarga expressiva para as mulheres que são mães.

Um dos problemas reconhecidos por Araújo (2015) em sua pesquisa, nas mulheres mães dentro das organizações, é quando os filhos ficam doentes e por esse fato ela se afastarem de suas atividades por um período. O questionamento principal é porque o pai não compartilha das idas ao médico, e como resposta principal Araújo (2015, p.121) apresenta:

Como o homem não está acostumado a cuidar dos filhos, porque esse não foi um papel que foi dado ao homem socialmente e culturalmente, isto faz com que elas não tenham a confiança em deixar o filho com o pai, mas isso é só uma consequência que pode ser modificada.

A autora afirma que como esses pensamentos são efeito da cultura impregnada, passada de geração a geração. Os costumes podem ser alterados, auxiliando assim em um desempenho mais efetivo por parte do pai e que leve o

compartilhamento das funções realizadas pelas mulheres. Para que isso seja possível, as próprias mulheres mães tem que modificar sua forma de ver e pensar.

Complementando a discussão, uma pesquisa realizada por Weber *et.al* (2006), apontam resultados, em que mulheres mães que estão inseridas no mercado de trabalho tem os mais diversos sentimentos ao deixar seus filhos em creches. Os principais identificados são a angústia, seguido por medo, culpa e insegurança. Pode-se perceber a cultura e os mecanismos ideológicos fortemente presentes em tais sentimentos, reforçando o que já identificado por demais autores, em que a mulher ainda sente a obrigação de ser mãe por tempo integral.

2.3.4 Mulheres, amamentação e mercado de trabalho

A amamentação é reconhecida como um ato de grande importância para o desenvolvimento saudável do bebê. Em outras épocas, escravas eram compradas no período de aleitamento, para amamentar os filhos das senhoras. Doenças, mortalidade infantil e desnutrição de crianças pequenas são associadas a falta do leite materno, tornando-se um problema de saúde pública. Nos anos 70 uma forte campanha se inicia pela Organização Mundial da Saúde dando a devida importância a amamentação, enfatizando a necessidade da alimentação ser exclusiva do leite materno até os seis meses e perdurando até os dois anos de idade (LORENÇO, 2009).

Porém as circunstância das mulheres trabalharem fora de casa, trouxe algumas consequências em relação a maternidade, uma delas é a desmame precoce. De acordo com Rea *et al* (1997, p.150) nas áreas urbanas, uma das principais razões para que as mulheres deixassem de amamentar seu filhos “é a separação da mãe de seu filho, devido à volta da mulher ao trabalho fora do lar, condição pior nas grandes cidades pela situação de transporte e distância casa-local de trabalho”. A revolução industrial ocasionou a saída de muitas mulheres do campo para as cidades, transformando agricultoras em operárias e isso modificou as relações mãe e filho e a amamentação.

Dentro dessa problemática, vale ressaltar a importância das políticas públicas, e os direitos trabalhistas para que assegurem os direitos das mães e dos bebês.

Repensar a questão do desmame precoce entre mulheres trabalhadoras, especialmente entre aquelas com uma relação de emprego definida e legal, é questionar pressuposições que sempre existiram. Dentre elas, está a noção de que os benefícios trabalhistas de proteção à mulher grávida e lactante, tais como garantia de emprego, licença-maternidade remunerada, creche e pausas para amamentar (REA, et al.1997.p 150)

A autora dá destaque a importância das creches no ambiente laboral, indicando essa como uma das ações que mais influência para a amamentação ser duradoura. Isso ocorre, principalmente por causa das distâncias entre as empresas e os lares das mulheres mães. Mesmo tendo o horário reservado para a amamentação e para o almoço, muitas preferem trocar esse tempo para conseguir sair mais cedo, pois não consideravam ser válido o deslocamento da empresa até suas casas devido à distância.

Contudo um impasse ocorre, pois as autoridades internacionais e os Ministros da Saúde de países membros da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam a priorização do leite materno exclusivo até os seis meses de vida do bebê, sem outros alimentos complementares. A maioria das mães, ao darem à luz, amamenta seus filhos, porém são poucas que conseguem atingir a orientação OMS, normalmente a prática vai até os quatro meses, que estão dentro da licença maternidade (VIANA, et al. 2007). Isso pode causar sérias consequências para o desenvolvimento do bebê e também para o bem estar da mãe.

3 METODOLOGIA

Nesta etapa devem-se destacar quais as metodologias foram utilizadas para a realização da pesquisa, destaca-se que a “pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseados no raciocínio lógico, e tem por objetivo encontrar soluções para o problema proposto, mediante a utilização de métodos científicos” (ANDRADE, 2017 p.109). Na proposta aqui apresentada, dois instrumentos foram utilizados, o quantitativo e o qualitativo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa aqui apresentada trata-se do tipo qualitativo e quantitativo. A qualitativa é reconhecida quando há pesquisa participante, pesquisa ação, levantamentos com questionários abertos, entrevistas, observação, análises de grupo entre outros. Por outro viés a pesquisa quantitativa vem para trazer dados numéricos com um questionário que contém perguntas abertas e fechadas, para assim utilizar a estatística descritiva. A classificação da pesquisa tem relevância na organização dos fatos, efetivando assim os resultados.

O estudo aqui apresentado se caracteriza por pesquisa descritiva, uma vez que busca identificar o impacto do assédio moral no desempenho profissional das mulheres mães e descrever as consequências do assédio moral vivenciado no trabalho na vida pessoal das vítimas. O problema de pesquisa já estava parcialmente definido pela acadêmica, no qual possuía algumas informações e certo conhecimento sobre o assunto abordado.

Os métodos a ser utilizados para a realização do estudo é, a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica é realizada com base no que já é existente na literatura, como materiais impressos, livros, teses, dissertações, eventos científicos entre outros. Essa pesquisa permite ao pesquisador maiores informações sobre a temática, pois em muitas situações não há como entender e conhecer diretamente tal fato. (GIL, 2010). A investigação bibliográfica deste trabalho está pautada principalmente em artigos fornecidos pelo Portal do CAPES e por livros que abordam o assunto.

Outro método utilizado é a pesquisa de campo, que de acordo com Andrade (2017, p.117) “a pesquisa de campo é denominada porque a coleta de dados é

efetuada em campo, onde ocorrem espontaneamente os fenômenos, uma vez que não há interferência do pesquisador sobre eles.” Todavia, o autor afirma que questionários e entrevistas são reconhecidas como forma da realização de pesquisa de campo, em que está sendo investigado e coletado informações diretamente das pessoas envolvidas. A pesquisa aqui apresentada está pautada exatamente nesta colocação, em que a investigação é realizada por meio dos questionários e das entrevistas com mulheres mães, para assim ter um resultado válido.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRAGEM

O universo é reconhecido por Stevenson (2001) como o grupo total a ser examinado. Esses elementos são qualquer coisa que possa ser mensurado, ordenado ou contabilizado, como por exemplo, indivíduos, escolas, salários, preços, entre outros.

O universo da pesquisa aqui apresentada são as mulheres mães que residem em Chapecó-SC. Com dados do Instituto Brasileiro Geográfico de Estatística (IBGE), no último censo em 2010 que foi realizado na cidade de Chapecó a população total é de 183.530 e a estimativa para 2018 estava em 216.654 habitantes. No total da pesquisa do ano de 2010, em que a população total era de 183.530 em que 90.629 é representada pelo gênero masculino, tendo o restante de 92.901 do gênero feminino.

Entende-se por meio do censo apresentado em 2010 pelo IBGE, que 50.732 das mulheres são economicamente ativas e os homens representam 59.053, totalizando uma população de 109.785 indivíduos que estão inseridos no mercado de trabalho. A informação de qual é o percentual dessas mulheres que são mães, não está disponibilizada.

Após a definição do universo é necessário determinar a amostragem, no qual é a um subconjunto do todo, em que generaliza as respostas, sem ter a necessidade das respostas de toda a população (STVENSON, 2001). A amostragem do estudo quantitativo feito neste trabalho, foi por meio não probabilístico com uma população infinita, uma vez que não se tem o número certo de mulheres mães. De acordo com Neto (2013, p. 41), amostragem não probabilística é utilizada em casos de “[...] impossibilidade de se obterem amostragem probabilística, como seria o desejável.” Uma vez que não se tem como ordenar ou realizar sorteios para as respostas terem um espaço amostral. Ela foi através da acessibilidade.

Na segunda fase, que é a pesquisa qualitativa os relatos foram colhidos através da amostragem intencional. Isso ocorreu pelo fato que a pesquisadora conhecer a população e requer diferentes visões sobre a temática, no qual as mulheres que foram entrevistadas tinham experiências laborais diferentes. Foram quatro mulheres mães no total. Duas que trabalha na esfera pública, e as outras duas na esfera privada. Metade das entrevistas ocorreram na casa das entrevistadas e outras duas em seus escritórios, para facilitar os horários disponíveis. Foi percebido na interação pelo assunto abordado, em que responderam de forma clara demonstrando afinidade e emoção com as perguntas. Demoraram cerca de meia hora e foi permitido a gravação das entrevistas.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para a realização da primeira parte da pesquisa, o instrumento utilizado foi o questionário estruturado, no qual apresentou o perfil das entrevistadas, as vivência e experiências das mulheres mães dentro das organizações. E para verificar a incidência do assédio moral nas organizações foi utilizado as Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT). A primeira escala é composta por 24 perguntas, a segunda por 13. Ambas estarão como anexo no final do trabalho. O questionário passou por um pré-teste, além da professora orientadora, dois pesquisadores sobre o assunto, no qual possuem um brando conhecimento sobre o tema responderam e ajudaram com sugestões de melhorias. Foi utilizado o meio eletrônico para a obtenção das respostas. A ferramenta do *Google Docs* foi a escolhida, pela facilidade nos envios para as mulheres mães, quanto na praticidade para elas responderem.

Na segunda etapa, a parte qualitativa da pesquisa, foi utilizado as entrevistas semiestruturadas, no qual a pesquisadora teve as 8 perguntas previamente definidas, todavia com o decorrer e o engajamento das entrevistadas as questões foram se aprofundando na tentativa de obter as informações das experiências vivenciadas pelas mães que ajudaram na formulação da resposta de pesquisa. A entrevista semiestruturada, de acordo com Vergara (2009) dispõem da vantagem de um roteiro flexível, porém exige uma maior complexidade do que diz respeito às interpretações pois podem ser mal compreendidas. Por esse fato foram gravadas, para que a pudessem ser analisadas calmamente após o término das entrevistas.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Após a coleta de dados através dos questionários e da realização das entrevistas, foi feita a análise e interpretação dos mesmos. Com base nas respostas dos questionários decorreu resumos estatísticos com gráficos, no qual abrange a estatística descritiva. Em formato de texto, foram disponibilizadas as informações colhidas, para assim torná-las em conhecimento.

No que se refere as entrevistas, primeiramente, foi gravado, para em sequência ter a disposição as respostas e assim foi analisado mais calmamente e interpretado de maneira mais esclarecedora e objetiva. Para Silveira e Córdova (2009), essa análise busca compreender e explicar a dinâmica das relações sociais utilizando os dados que não podem ser quantificados. Essas interpretações serão redigidas em formato textual em uma análise de conteúdo.

As informações coletadas serão relacionadas entre as respostas das entrevistas e dos questionários, buscando evidências as concordâncias dos dados. E ainda, busca-se pautá-las junto ao referencial teórico para que haja concordância e engajamento entre as informações.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa parte, apresenta-se a análise dos dados, a fim de responder aos objetivos propostos. Primeiramente serão analisados os dados coletados através do questionário e, em sequência, os resultados obtidos pelas entrevistas. Na primeira parte, apresenta-se o perfil das mulheres, cargos hierárquicos, salários e dados trabalhistas. Em continuidade é observado as informações das mulheres como mães, bem como, as dificuldades e os desafios enfrentados por estarem inseridas no mercado de trabalho. Busca-se compreender tanto o lado pessoal quanto o lado profissional. Posteriormente o foco está ligado diretamente com a mulher mãe e o assédio moral ocorrido dentro das organizações. É neste momento que, buscou-se identificar a ocorrência do assédio moral através das Escalas de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT), logo como as consequências geradas, a posição da organização perante esses fatos, e todas as demais informações que acercam as ações do assédio moral.

4.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES

O perfil das mulheres que responderam o questionário é formado com os dados de idade, grau de instrução e estado civil. Destaca-se que a questão relacionada a idade das participantes era aberta, e, assim foram criados grupos de categorias para melhor realizar a análise. O gênero não foi questionado, uma vez que o objeto de pesquisa é a mulher mãe. Essas informações estão apresentadas nos Quadros 3, 4 e 5.

Em sequência, buscou-se uma melhor compreensão do contexto da mulher que está inserida no mercado de trabalho. As perguntas envolvem a remuneração, a importância da renda para o sustento familiar, os cargos hierárquicos exercidos pelas participantes e em qual o setor as empresas que elas trabalham atuam. Essas informações estão disponíveis nos Quadros 6 e 7.

Quadro 4 - Perfil das participantes- idade

Idade	%	N. Respostas
21 a 31 anos	35.9	37
32 a 41 anos	47.6	49

42 a 51 anos	16.5	17
Total	100	103

Fonte: Dados primários (2019)

No que se refere a idade, destaca-se entre 32 a 41 anos, no qual contém 49 respostas o que equivale a 47.6% das mulheres mães que responderam ao questionário.

Quadro 5 - Perfil das participantes- Grau de instrução

Grau de instrução	%	N. Respostas
Sem escolaridade	0	0
Ensino fundamental incompleto	1	1
Ensino fundamental completo	0	0
Ensino médio incompleto	1,9	2
Ensino médio completo	13.5	14
Ensino superior incompleto	16,3	17
Ensino superior completo	23,1	24
Pós graduada	44.2	46
Total	100	104

Fonte: Dados primários (2019)

Com relação ao grau de instrução a porcentagem de pós-graduadas é relevante as demais, com 46 respostas o que representa 44.2%. Essa informação é interessante, uma vez que a mulher busca cada vez mais a formação acadêmica para o desenvolvimento profissional, ou seja, mesmo elas sendo mães a busca de aperfeiçoamento é percebida.

Quadro 6 - Perfil das participantes- Estado civil

Estado civil	%	N. respostas
Solteira	11.5	12
Casada/União estável/ reside com o companheiro	81,7	85
Separada/ Divorciada	4.8	5
Viúva	1	1
Namorando com o pai da criança	1	1
Total	100	104

Fonte: Dados primários (2019)

Destaca-se a porcentagem, 81,7%, de mulheres mães que estão casada, em união estável ou que residem com seus companheiros.

Em sequência o Quadro 7, vem para ilustrar a renda salarial das respondentes, bem como o quanto a importância da remuneração para o sustento familiar.

Quadro 7 - Dados salariais -renda e importância salarial para o sustento familiar

Renda	%	N. Respostas
--------------	----------	---------------------

Não possui renda	2,9	3
\$998.00 a \$1.996,00	21,2	22
\$1.996,01 a \$2.994,00	14,4	15
\$2.994,01 a \$3.992.00	16,3	17
3.992,01 a \$4.990	15,4	16
Acima de \$4.991	29,8	31
Total	100	104
Importância para o sustento familiar	%	N. respostas
É a única renda familiar	18,3	19
Representa mais de 50% da renda familiar	39,5	41
Representa menos de 50% da renda	37,5	39
Não é representativa	4,8	5
Total	100	104

Fonte: Dados primários (2019)

Percebe-se aqui a grande importância da inclusão das mulheres mães no mercado de trabalho, pois uma porcentagem significativa (39,5) afirmaram representar acima de 50% da renda familiar. Este fato pode estar correlacionado a faixa do valor salarial com maior representativa, que é a de mais de cinco salários mínimos com 29,8%. Isso pode ser relacionado com o grau de instrução apontado na tabela-2, no qual demonstra que 44,2 % das respondentes possuem pós graduação, o que as colocam em uma posição favorável dentro da organização. Esse dado vem em concordância com Probst (2003), que afirma que o espaço conquistado pelas mulheres no ambiente laboral vem através da formação educacional.

O questionário buscou evidenciar os cargos hierárquicos ocupados por essas mulheres e em qual setor as empresas estão inseridas. O quadro a seguir apresenta essas informações. Na questão, em que se mencionava os cargos ocupados pelas mães, foi deixado a opção “outros” em que a profissão, como de professora teve 2,1%, assim como profissional liberal com 1,1 %, o cargo de auxiliar administrativo ficou com 2,1% entre outros. No quadro 8 é evidenciado os que possuíram maior relevância percentual, portanto ela não estará com 100% das respostas.

Quadro 8 - Dados trabalhistas- Cargos hierárquicos- Setores das empresas

Setor da empresa	%	N. respostas
Não trabalha	4,8	5
Privada	58,7	61
Pública	29,8	31
Mista	6,7	7
Total	100	104
Cargo Hierárquico	%	N. Respostas
Presidente	3,2	3
Diretora	7,4	7
Gerente	9,5	9
Supervisora	11,6	11

Auxiliar técnica	16,8	16
Auxiliar de produção	6,3	6
Total	54.8	52

Fonte: Dados primários (2019)

A maioria das mulheres mães que responderam, com 58,7% trabalham em empresas privadas. Outro dado a ser observado é que apenas 4,8% das mulheres não estão trabalhando, evidenciando que a inserção no mercado de trabalho não é comprometida pelo fato de serem mães. Com o que tange os cargos hierárquicos, auxiliar técnica detém a maior porcentagem 16,8%. Contudo, pode-se observar que cargos de grande importância e responsabilidades são ocupados por essas mulheres, como a presidência, diretoria, gerência e supervisora. Esse fato pode representar que a evolução é contínua e que a visão apresentado por Araújo (2015) em que as mulheres eram ligadas a falta de autonomia, seres frágeis e dependente dos homens está sendo desmistificada. Da mesma forma que não estão mais sendo ligadas a organização como um serviço temporário e com poucas oportunidades, como foi declarado pelos estudos realizados por Freitas (2018).

4.2 INFORMAÇÕES SOBRE AS MÃES E O MERCADO DE TRABALHO

Para melhor compreensão, a segunda parte do questionário é direcionado para a maternidade, identificando com qual idade as mulheres se tornaram mães, foi uma pergunta aberta, e está representada por faixas etárias. O questionamento de quantos filhos tem e as idades dos mesmos também foi indagado. Esses dados estão apresentados na tabela-6. Após esse levantamento, as perguntas foram se aprofundando no quesito mulher que é mãe e profissional. O tempo que demoraram para retornar ao seus cargos de trabalho e com quem deixam seu/ua/os/as filho/a/os/as nesse período que não se encontra dentro do lar. Tais informações estão relatadas no quadro-9. Em continuidade, no quadro-8, é abordado o período de amamentação e se o retorno às atividades laborais alteraram o aleitamento.

Quadro 9 - Informações sobre as mães- Idade que se tornaram mães- quantos filhos tem

Idade que se tornou mãe	%	N. respostas
16 a 24 anos	44,3	45
25 a 33 anos	44,9	47
34 a 42 anos	11,6	12
Total	100	104
Quantos filhos tem	%	N. respostas

Um	65,4	68
Dois	27,9	29
Três	5,8	6
Quatro	0	0
Mais que quatro	1	1
Total	100	104

Fonte: Dados primários (2019)

Destaca-se aqui a paridade entre as faixas etárias de 16 a 24 anos e 25 a 33 anos, com uma diferença de porcentagem de apenas 0,6%. As mulheres respondentes acima de 34 anos foram poucas a se tornarem mães. A maioria, 65,4% afirmam ter apenas um filho em sequência dois filhos representam 27,9 %. Com relação a idade dos primogênitos há uma grande variedade que vai dos 5 meses aos 34 anos. A idade que mais foi citada é a de 2 anos, com quatro respostas. Destaca-se nesta informação as diferentes fases vivenciadas por essas mulheres, uma vez que, cada idade do filho/a demanda cuidados e atenção particulares.

Quadro 10 - Informações das mães e o retorno ao mercado de trabalho –Tempo de retorno as atividades laborais, com quem deixa seu/a filho/a no período em que está no trabalho

Tempo para a volta as atividades	%	N. Respostas
Antes dos 4 meses	27,9	29
Entre 4 a 6 meses	32,7	34
Entre 6 meses a 1 ano	19,2	29
Entre 1 ano a 1 ano e seis meses	8,7	9
Entre 1 ano e seis meses a 2 anos	2,9	3
Acima de dois anos	5,8	6
Não voltou a trabalhar	2,9	3
Total	100	104
Com quem deixa o filho no período em que está no trabalho	%	N. Respostas
Pai	7,7	8
Creche pública	31,7	33
Creche particular	28,8	30
Babá	26	27
Parentes (Avós, primos, tios)	38,5	40

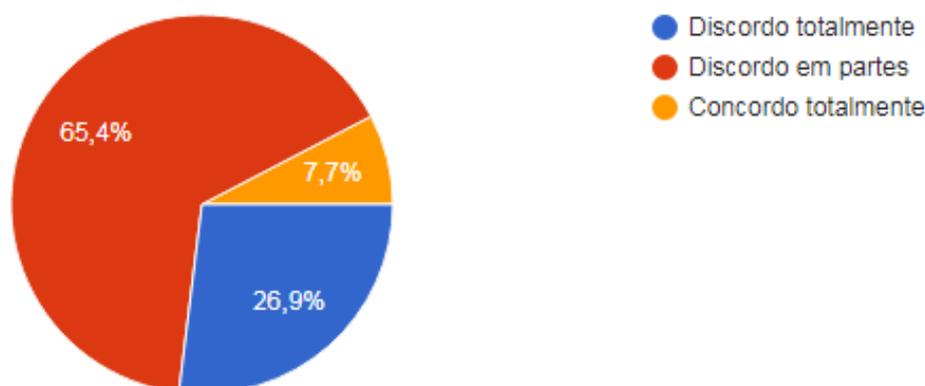
Fonte: Dados primários (2019)

No que refere-se ao tempo de retorno para as atividades laborais, entre 4 a 6 meses ocorre a maior porcentagem (32,7). Esse fato pode estar ligado ao direito assegurado na Constituição Federal de 1988 e pela CLT, no qual garante o afastamento remunerado por 120 dias, para que as mães possam se dedicar aos cuidados do bebê. A segunda parte do quadro foi permitido assinalar mais de uma opção, pois em diversos casos ocorre das mães trabalharem dois turnos, e assim, necessitarem mais de um responsável para cuidar de seu filho/a. Portanto a

porcentagem ultrapassa os 100%, por elas marcarem mais de uma opção. Com 38,5%, a opção mais marcada é com parentes como tios, avós e primos. A creche pública vem logo atrás com 31,7%, demonstrando a importância da instituição governamental para as mulheres mães permanecerem no mercado de trabalho. Em nenhuma das respostas foi identificado a opção de creches no ambiente de trabalho, embora já foi apontada por Rea (1997) como a melhor solução da relação entre mães, filhos e trabalho.

No que diz respeito as políticas públicas, foi questionado se elas se sentem estabilizadas e seguras ao se tornarem mães. Com maior relevância, 65,4% se dizem asseguradas e estabilizadas em partes. Em sequência, 26,7 % discordam totalmente e 7,7% acreditam que estão totalmente seguras. O gráfico 4, exposto a seguir representa essa informação.

Gráfico 4 - Estabilidade nas políticas públicas



Fonte: Dados primários (2019)

A evolução dos direitos voltados para as mulheres foi lenta e mais devagar foram as voltadas para as mulheres mães, Freitas (2018), afirma em que o estado sempre se posicionou conforme a necessidade de mercado. Ou seja as políticas públicas não dão respaldo suficiente para as funcionárias por estarem voltada aos direitos empresariais e as necessidades de mercado, foi só em 1988 que a lei com o afastamento remunerado após a mulher dar à luz foi assegurado.

Em mais um assunto relevante, a amamentação é abordada em prosseguimento, o quadro 11 traz os dados sobre o tempo que as mães amamentaram e se a volta ao trabalho influenciou de alguma forma o aleitamento do filho/a.

Quadro 11 - Amamentação

Tempo que amamentou o seu filho/a	%	N. Respostas
Não amamentou	6,7	7
Menos de 6 meses	7,7	8
Entre 6 meses a 1 ano	27,9	29
Entre 1 ano a 1 ano e seis meses	12,5	13
Entre 1 ano e seis meses a 2 anos	12,5	13
Acima de dois anos	13,5	14
Ainda está amamentando	5,8	6
Total	100	104
Influencia na amamentação ao retorno para o trabalho.	%	N. Respostas
Não teve influência	57,7	60
Influenciou positivamente na amamentação	6,7	7
Influenciou negativamente na amamentação	35,6	37
Total	100	104

Fonte: Dados primários (2019)

Percebe-se, que a maioria das mães amamentaram seus filhos no período de seis meses a um ano, com 27,9%. Pode-se observar que esse tempo é semelhante a volta das mães ao suas atividades laborais, no qual é exatamente a mesma porcentagem 27,9 que retornaram as atividades antes da criança completar quatro meses. Esse período é menor que o orientado pela Organização Mundial da Saúde, no qual o aconselha a prática por no mínimo dois anos. Essa etapa é adequada e ajuda na prevenção de doenças e fortalece o laço da mãe e seu bebê. Esse é um dos principais motivos que Rea (1997) assegura a necessidade das creches no local de trabalho. A segunda porcentagem mais relevante, com 13,5% está dentro do indicado, a de acima de dois anos.

Porém, quando perguntado se o retorno ao trabalho influenciou na amamentação 57,7% responderam não ter influência, o que dá a entender que para essa maioria o motivo para o desmame precoce não foi o trabalho fora de casa. Todavia, 35,6 % apontaram o retorna às atividades laborais como uma influência negativa para a amamentação.

4.3 DESAFIO NA MATERNIDADE

Para um aprofundamento das visões sobre a maternidade pelas mulheres mães foi perguntado “se elas acreditavam que a maternidade era natural da mulher”, 80.8% responderam que sim e 19,2% acreditam que não. Contudo, no intuito de

compreender o porquê da resposta foi solicitado em uma pergunta descritiva, para que a mesma fossem justificadas. As palavras que apareceram com mais frequência foram “desejo”, “vontade”, “instinto”, “dádiva de Deus”, “escolha”.

Como visto na revisão literária, Freitas (2018) aponta a igreja como uma da principal responsável pela construção cultural do ser mulher e do ser mãe, pode ser percebido essa colocação nas seguintes respostas.

Porque ser Mãe é uma Dádiva de Deus.

Pois é um dom vindo de Deus, e um privilégio sexo feminino
Deus nos criou assim

Uma dádiva dada por Deus a qual deve ser respeitada

Porque fomos criadas com esta dádiva

Família existe desde a Eva. (Bíblia)

Porque acredito que é designado por Deus

Porém, percebe-se outras visões, como a biológica no qual foi apontado por Freire (2016) em que os estudos maternalistas passavam informações de como era biologicamente natural a mulher se tornar mãe. As respostas apontaram o corpo feminino apto para a formação de um bebê. Ao se referirem como extinto, muitas explicam que mesmo sendo o primeiro filho já sabem como agir e conseguem cuidar dos primogênitos naturalmente. Algumas das respostas com essas percepções estão apresentadas abaixo.

Biologicamente falando somos preparadas pra isso. Temos ainda o tempo, pelo menos eu senti desejo em ser mãe naquele momento.

Biologicamente é natural, hoje em dia a mulher tem a opção de querer ser ou não mãe.

Pela biologia feminina

Acredito, pois nossa natureza (órgãos internos) nos propicie a isso.

Quando se torna mãe, o instinto maternal aflorado. Mas depende da cabeça da pessoa, algumas, acredito que não conseguem assimilar.

Contudo, há respostas que demonstram consciência da cultura impregnada pela sociedade no que diz respeito a maternidade, tornando-se assim, acima de tudo uma escolha da mulher em ser ou não mãe, no tempo e na hora desejada. Isso demonstra quebras de paradigmas em que as lutas feministas, conforme aponta Gurgel (2010), sempre buscaram desmistificar a imposição cultural de como deve ser a mulher, é que ela é a única dona de seu corpo. Em sequência respostas que representam essas opiniões.

Na minha opinião não, porque a mulher não é um ser que vive só pra colocar os filhos no mundo, nem todas desejam a maternidade.

Porque a mulher tem direito de escolher quando quer ser mãe.

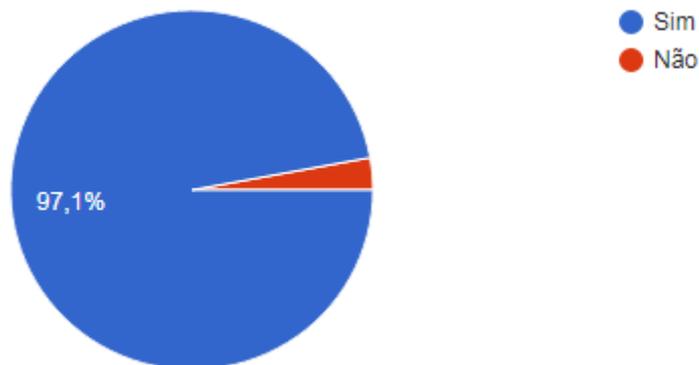
Não acredito ser natural, pois hoje a mulher pode decidir quando engravidar ou não engravidar.

Acredito que a maternidade deva ser uma escolha da mulher e uma decisão em conjunto com o parceiro e jamais uma obrigatoriedade pelo simples fato de ser mulher.

Acredito que natural é poder escolher, a maternidade não pode ser uma imposição, a mulheres que simplesmente não desejam ser mães e essa decisão só cabe a elas.

Em meio as mudanças que as mulheres enfrentaram para estar na posição social que atualmente atuam, o tema abordado em sequência é a dupla ou tripla jornada. De acordo com Araújo (2015), é um dos principais problemas enfrentados pelas mães atuais, uma vez que as responsabilidades com a casa e com os filhos são designados a elas, indiferente se trabalham fora ou não. No questionário desta pesquisa, esse fato é fortemente percebido com 97,1% das respostas positivas, ou seja se reconhecem vivendo uma dupla ou tripla jornada. Representa-se no gráfico 5.

Gráfico 5 - Reconhecimento da dupla ou tripla jornada



Fonte: Dados primários (2019)

Dando continuidade, foi levantada a questão de qual a maior dificuldade enfrentada pelas mulheres por serem mães e colaboradoras. A pergunta foi aberta, para ter uma compreensão mais ampla. A palavra que apareceu em demasia foi “tempo”, cerca de 80% das respostas. Algumas respostas para ilustrar as situações vivenciadas.

Tempo para ficar com os filhos

Pouco tempo para dar atenção

Não é possível acompanhar o desenvolvimento dos filhos adequadamente, dependendo da jornada de trabalho. A educação dos filhos exige muito empenho, tempo, paciência, caso contrário terá consequências que podem ser muito sérias.

Tempo de almoço, intervalo

A falta de tempo para cuidar do filho, alto nível de estresse e cansaço

A dupla e tripla jornada, com já visto, são reconhecidas e citadas como uma das maiores dificuldades, uma vez que há necessidades da conciliação das atividades domésticas e cuidados com os filhos, corroborando com a colocação de Araújo (2015), que apontou essa situação como o maior desafio das mulheres no sec. XXI. Exemplifica-se nas respostas abaixo.

Conciliação das jornadas.

Mãe, dona de casa, profissional e muitas vezes estudante também.

Conciliar o cuidado e responsabilidades que ambos exigem.

Além de chegar do trabalho cansada, ainda tem os afazeres domésticos e dar atenção aos filhos.

A carga horária do trabalho semanal, pois ao voltar ao trabalho é difícil se desvincular 8 horas por dia de seu filho, ainda bebê.

Conciliar o trabalho, o cuidado com o bebê e as tarefas domésticas.

O principal contratempo apontado é o adoecimento dos filhos/as, Araújo (2015) em sua pesquisa já apontava esse acontecimento como uma das maiores obstáculos enfrentadas pelas mulheres mães. O acompanhamentos ao médico e a assistência na escola também foram citadas várias vezes. Elas afirmam não darem conta e serem julgadas por isso, incluem a palavra “preconceito” para demonstrar o que passam nas organizações e na sociedade. Fica claro esses fatos em várias as respostas.

Pouco tempo para amamentação. Levar ao médico não é considerado atestado para a mãe a não ser que a empresa tenha a política de liberar. Visão machista pois falta muito aí trabalho dependendo o caso.

A necessidade de tempo para atender o filho quando este necessitar (doença...).

Pouco tempo de atestado se precisar ficar com os filhos doentes ... somente quinze dias por ano de direito ao ser acompanhante do filho ou filha... os outros dias eles precisam ir igual para escola doentes

Falta de empatia, preconceito, julgamentos, machismo, são poucas as pessoas com bom senso, me lembro que uma vez tive que levar meu filho em um dos free lances que fui fazer, pois ele havia passado a noite febril, melhorou e não quis deixá-lo. Algumas mulheres acham fofo, outras ficaram falando que ia ficar mal acostumado, deveria ir para a creche... mas ler sobre primeira infância, se informar e entender que cada mãe escolhe o que é melhor, ninguém faz. Esse julgamento sobre educar o filho em casa até os 3 anos é alto. Até passar a fase da primeira infância eu escolhi em deixar meu filho em casa, aos cuidados da família. Não foi a primeira vez que me falaram pra colocar meu filho em creche... mas me ajudar a lavar uma louça ninguém se oferece.

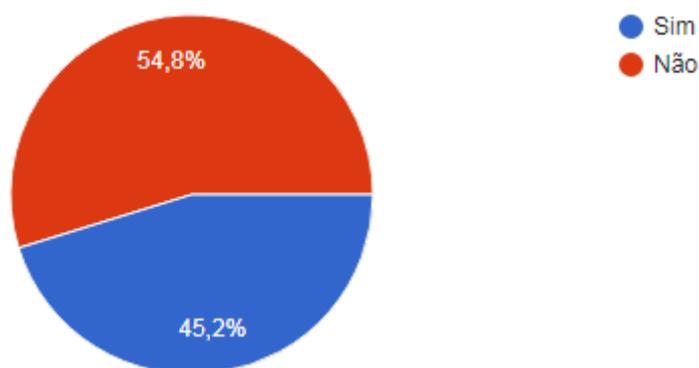
Aceitação das empresas quando filhos ficam doentes, retorno da licença que a mulher está fragilidade e a empresa quer resultados.

Preconceito da chefia e colegas (ambos os sexos) pelas ausências e atrasos no trabalho em virtude de doenças do filho ou demais dificuldades e ausência/dispensa de responsabilidade paterna para auxiliar nos deveres diários.

No intuito de aprofundar a relação mulher mãe e trabalho, a pergunta “Com relação a sua carreira, em algum momento você abriu mão de uma oportunidade de crescimento profissional por ser mãe?” A maioria diz não ter ocorrido 54,8%, o que é reflexo da questão do grau de instrução e da dos cargos hierárquicos, em que a

maioria possui alto grau de instrução e bons cargos, por outro viés os 45,2% não tiveram maiores oportunidades pelo fato da maternidade, logo após o gráfico-6 isso é claramente percebido.

Gráfico 6 - Foi deixado oportunidade de crescimento profissional devido a maternidade



Fonte: Dados primários (2019)

Aprofundando o assunto, foi solicitado para quem respondesse sim que justificasse a resposta. Situações mais relatadas foram a escolha de ficar com os filhos e isso impossibilitou viagens, melhores cargos, possibilidades de salários mais bem remunerados e a continuidade de estudos. Em muitos casos deixam claro não ter arrependimentos, mas elas têm a percepção do julgamento das pessoas próximas.

O fato de ficar grávida impossibilitou a chance de intercâmbio. E me deixou com medo de arriscar outros níveis hierárquicos por medo de não dar conta e de investir um empreendedorismo de um negócio.

Estou deixando de trabalhar por mais horas e atender mais pacientes (assim, ganho menos) pra passar mais tempo com meu filho e para ir pra casa amamenta-lo no meio do período de trabalho (manhã ou tarde). Também já deixei de fazer cursos do meu interesse por ser em outras cidades/estados e nesse momento não ser possível.

Cargos superiores exigem viagens frequentes, não gostaria de abrir mão do convívio diário com a criança. O pai também viaja frequentemente, um dos dois precisa estar presente.

Na última resposta citada, percebe-se que a responsabilidade cabe muito mais as mães que aos pais. Em que a cultura maternalista, citada por Freitas (2018) e os costumes passados de geração para geração estão presentes na sociedade atual, e

em consequência as mães terem a visão de algo natural, como foi evidenciado por Araújo (2015) em seu estudo.

4.4 ASSÉDIO MORAL

Passando para a terceira etapa do questionário, o tema que foi tratado correspondeu ao assédio moral. Para a apuração da incidência do assédio moral sofrida pelas mulheres mães foi aplicada no questionário a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) de (MARTINS e FERRAZ, 2014).

A primeira escala é composta por dois fatores, assédio moral profissional e o assédio moral pessoal, no qual as perguntas são específicas para cada situação, tendo 14 questões para a primeira e 10 para o segundo cenário. O resultado é obtido na soma de cada resposta, em que a amplitude é de 1 a 7, representado por 1- Nunca ou quase nunca. 2-Menos de uma vez ao mês. 3- Ao menos uma vez ao mês 4-Mais de uma vez ao mês. 5- Ao menos uma vez por semana. 6-Várias vezes por semana. 7- Uma vez ao dia. Após a soma individual para cada fator é dividido pelo número de perguntas e assim obtém-se as médias, somando-as no final. Como foram 104 respostas cada questão e sua amplitude é multiplicada pelo número de respostas e dividido pelo número de respondentes. As autoras indicam que quanto mais alto for o número, maior é o grau de ocorrência. Valores maior que 4 indicam frequência da violência na organização, e abaixo de 3,9 pouca percepção de ocorrência.

A segunda escala é composta por um só fator, que busca identificar os sentimentos e impacto afetivo sofridos pelas vítimas, devido as ações do assédio moral. A amplitude da escala é de 1 a 4. Ela é representada por 1-Nada humilhado. 2-Pouco humilhado. 3-Humilhado. 4-Muito humilhado. Para o resultado é somado cada resposta conforme seu peso, depois dividido por números de respostas e pelo total de perguntas. A autora indica que acima de 3 o impacto é grande, entre 1,9 a 3 o impacto é médio e somente o resultado 1 demonstra não ter nenhum impacto.

Nas duas escalas o número de respondente foram de 104 mulheres mães e os resultados obtidos estão representado no quadro 12:

Quadro 12 - Grau de ocorrência de assédio moral e impacto afetivo

	Assédio moral profissional	Assédio moral pessoal	Impacto afetivo
Número de respondentes	104	104	104
Índice	1.7	1.3	1.52

Fonte: Dados primários (2019)

Como análise, pode-se indicar a presença do assédio moral profissional mais frequente que no assédio pessoal. Na soma de ambos os resultados a totalidade é representada pelo índice 3, que indica pouca percepção da ocorrência. Esse resultado se contradiz um pouco com as respostas apontadas na pergunta acima “qual a maior dificuldade enfrentada pelas mulheres por serem mães e colaboradoras?” Em que a palavra preconceito aparece várias vezes, assim com a falta de oportunidades iguais. Quando perguntado se já tinham ocorrido experiências negativas pelo fato de serem mulheres mães, 51,9 % afirmaram que sim, fortificando a contradição, uma vez que essas experiências são as ações do assédio moral. Esse fato pode ser explicado pelos atos e ações do assédio moral não serem facilmente reconhecidos pelas vítimas, como indica Silva (2011).

As perguntas que apontaram um maior reconhecimento de uma ação negativa foram: “Você foi criticado pelo chefe”, foram 7 o número de mães que responderam várias vezes por semana. Nas questões “Seu chefe não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho” e “Seu chefe recusou suas propostas antes mesmas de ouvi-las” ocorreram 5 respostas em ambas de uma ou mais vezes por dia.

No que diz respeito aos impactos afetivos, se sentir humilhado é uma das consequências geradas pela violência no meio laboral, uma vez que são atos que afetam o psíquico das vítimas (NASCIMENTO, 2004). Observa-se um índice de 1.52 o que representa pouco impacto nas respondentes, mas que ele é existente. Na pergunta feita em que definissem o assédio moral a palavra humilhação apareceu diversas as vezes, como é citado abaixo, demonstrando assim uma certa contradição nas respostas.

As escalas apontavam diversos comportamentos negativos que se caracterizam com a violência do assédio moral, entre ela as críticas em demasia, o abusos de poder, acusações impertinentes, ameaças e desprezo. A fim de um maior aprofundamento sobre os comportamentos percebidos pelas mulheres mães, foi pedido que elas, caso ocorresse, apontassem outras ações reconhecidas dentro das

empresas. Muitas das respostas são situações pontuais, e de acordo com Silva (2011) situações isoladas não devem ser confundidas com o assédio moral.

Desorganização e falta de comunicação.
Falta de colaboração dos colegas.
Brigas entre colegas.

Nestas respostas curtas e breves, percebe-se desentendimentos naturais dentro de empresas. Más condições no trabalho e o estresse por si só, também não são vistas como assédio moral. Situações conflituosas não podem ser confundidas com a violência, desde que ambos os lados discutem e podem impor sua opinião. (SILVA, 2011). Por outro viés há respostas com indícios que a organização tem descuido com as cobranças exageradas. Segundo Nunes é Tolfo (2013) a empresa é responsável pela prática da violência quando não possuem valores e políticas que reprimem tais ações e quando a cobrança por produtividade e resultados está acima de tudo.

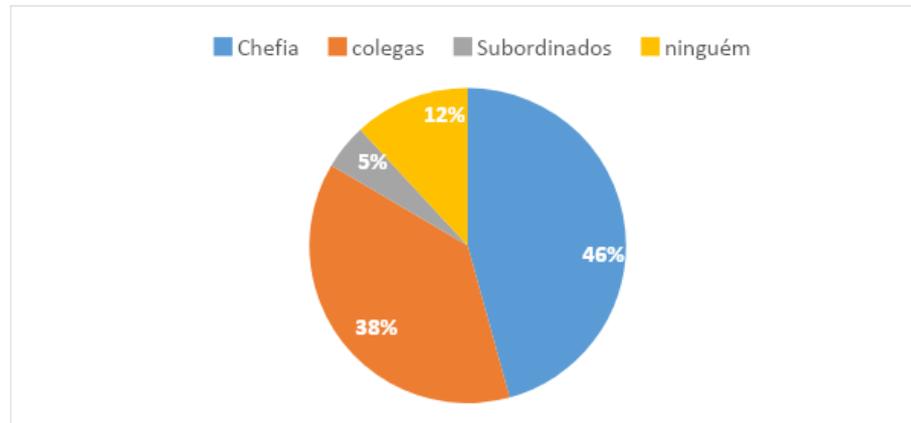
Cobranças abusivas de metas

Não reconhecer seu esforço ao fazer seu trabalho. Não ser elogiado, apenas cobrado.

Sobrecarga e mesmo assim estar sempre sendo cobrada

Como apontado por Nascimento (2007), o assédio moral nas organizações pode ser representado de três maneiras. De forma vertical, é denominado assim quando as ações acontecem do chefe para com o subordinado. O assédio horizontal, se refere as violências entre os colegas que desempenham a mesma função. E o ascendente, que são os casos de funcionários de cargos hierárquicos inferiores, se considerarem superiores aos chefes e assim terem atitudes que se caracterizam com o assédio moral. Com isso, foi feita a pergunta “Quem teve para com você esses comportamentos negativos?” As três maneiras foram reconhecidas, em maior porcentagem o vertical, 42,8%, em sequência o horizontal com 39,8%, e por fim o ascendente com 4,9%. O restante das respostas, 12,5% afirmaram não terem passado por tais circunstância. Os dados estão representados no gráfico-7.

Gráfico 7 - Responsáveis pelas ações do assédio moral



Fonte: Dados primários (2019)

Antes das escalas Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT), no questionário foi perguntado, para compreender o conhecimento das respondentes, em uma pergunta descritiva, a definição do assédio moral. Pode-se perceber um entendimento abrangente sobre o assunto. A maioria das respostas tiveram palavras como “humilhação”, “desrespeito”, “preconceito”, “constrangimento”, “perseguições”. Essas palavras retratam bem os conceitos dos autores descritos no referencial teórico deste trabalho.

Nascimento (2004) afirma que o assédio moral, caracteriza-se por atitudes que constroem, ofendem a natureza psicológica, ferindo a dignidade psíquica de forma constante no qual expõe o trabalhador a situações de constrangimento e humilhação durante sua jornada de trabalho. Abaixo as respostas das mulheres mães que corroboram com essa definição.

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

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

É sofrer humilhações/preconceito/constrangimentos/outros em função de alguma condição durante a execução das minhas atividades laborais.

Porém as respostas vão além desses conceitos, em 10,6% a diferença entre os gêneros e a maternidade são visto como fatores para a ocorrência dessa violência. Para ilustrar alguns dos apontamentos estão descritos abaixo.

Se sentir indesejada na empresa, pois tem filhos e quando ficam doente se sentir incomodada de por ambas as partes.

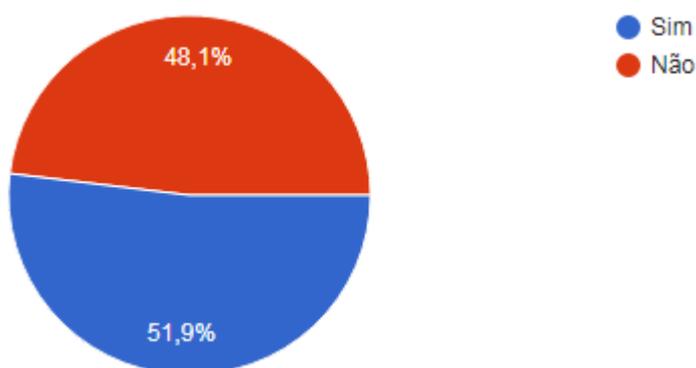
Pressão psicológica e situações de humilhação como achar que por ser mãe não exerço mais minha função com total empenho!

Quando te subestimam, te deixam pra trás, não te dão oportunidades, devido a um fator específico, como no caso, por ser mãe.

Penso que assédio moral em relação ao sexo feminino, consiste principalmente na crença de que mulher não tem a mesma capacidade que um homem.

São situações mais específicas, mas que relatam conceitos, opiniões e sentimentos, e para a continuidade a pergunta feita em sequência é: “já ocorreu, em algum momento de sua vida profissional uma experiência negativa pelo fato de ser uma mulher mãe?” É observado que a maioria, 51,9%, assimilam passar pelo assédio moral em consequência da maternidade. As porcentagens estão representadas no gráfico 8.

Gráfico 8 - Ocorrência de experiências negativas por serem mulheres mães

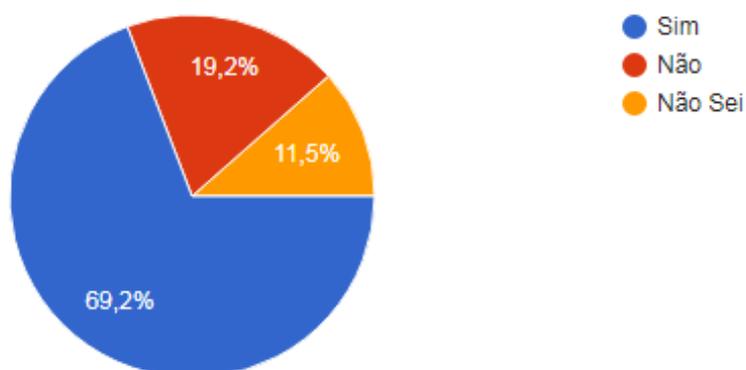


Fonte: Dados primários (2019)

Nota-se um resultado expressivo, dado que a questão é voltada para o fato de serem mães, ou seja, além de sofrerem por serem do gênero feminino, encontram dificuldades nas ações das organizações devido a maternidade.

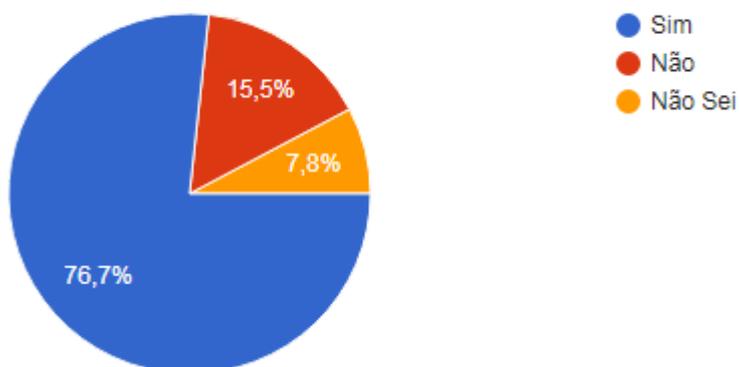
Quando questionado se elas acreditavam possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino, a maioria demonstrou acreditar que sim, com 69,2%. Em sequência, na pergunta que questionava se elas consideravam possuir as mesmas condições de crescimento profissional que suas colegas do gênero feminino que não são mães, esse índice foi maior 76,7%. Abaixo os dois gráficos que representam as porcentagens.

Gráfico 9 - Condições de crescimento profissional com relação ao gênero masculino



Fonte: Dados primários (2019)

Gráfico 10 - Condições de crescimento profissional entre mulheres que são mães e mulheres que não são



Fonte: Dados primários (2019)

As que responderam que não, deixaram suas explicações com as mesmas bases de respostas na pergunta em qual era a maior dificuldade em ser mãe e

colaboradora. O tempo disponível está diretamente ligado, e assim são percebidas as oportunidades de carreiras deixadas de lado.

Porque agora minha principal prioridade não é o trabalho, é o bebê. Não posso trabalhar até mais tarde, no fim de semana, nem ficar viajando como antes quando não tinha filho.

Não, por que não "tenho mais o mesmo tempo de dedicação" que se espera. Por exemplo: se precisar atender a um trabalho fora do horário de expediente, por ser mãe, terei certa dificuldade pois não terei com quem deixar o meu filho. Diante disso para alguns setores o meu perfil já não serve.

Ainda são dadas oportunidades de crescimento e destaque para pessoas que de alguma forma tenham menos compromissos externos, possam fazer viagens longas ou cumprir jornadas de trabalho sem horários fixos.

As chefias tendem acreditar que o fato de "ser mãe " atrapalha no andamento de alguns projetos, pois a mulher faltaria mais ao trabalho ou não trabalharia com tanto afinco por causa dos filhos.

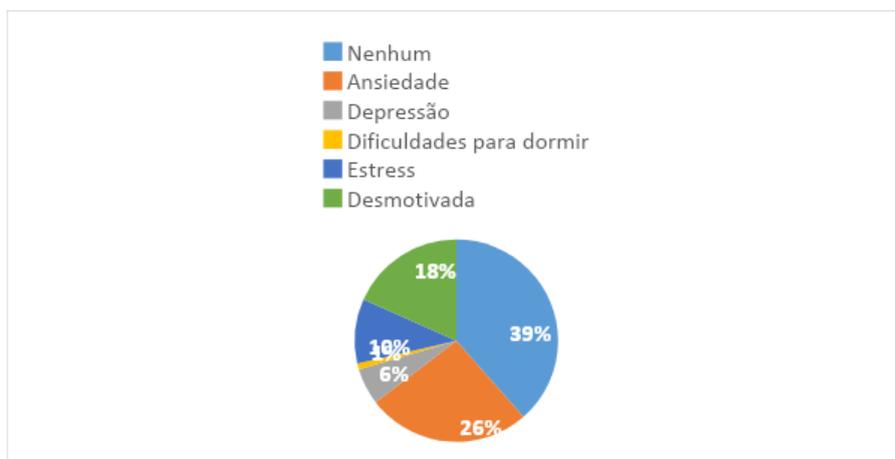
A mulher sem filhos aparenta ter mais disponibilidade para executar funções de maior responsabilidade

Entende-se, que há uma escolha de viver a maternidade com maior plenitude e a profissão fica em segundo plano. Em contrapartida, pela percepção das respondentes, as oportunidades de cargos mais importantes são destinados a mulheres com menos responsabilidades externas, uma vez que os gestores compreendam como sinônimo de mais tempo disponível para a organização.

Com todos esses conceitos e informações coletadas, buscou-se a compreensão das consequências geradas, do assédio moral, nas mulheres mães. Para isso foi realizada a pergunta "Você se reconhece com algum do sintoma de doenças causadas pelo assédio moral. Qual?" As opções foram as seguintes: Ansiosa, depressiva, com dificuldades para dormir, desmotivada, estressada, nenhum sintoma, e pra finalizar a opção "outras" foi deixado em aberto para descrições

O resultado teve como principal percentual apontado pelas respondentes, nenhum dos sintomas com 38,5%, seguido por ansiedade (26%), desmotivada (18,3%), estressada (10,3), depressiva (5,8), e com 1% aparece a dificuldade para dormir. Os dados são representados pelo gráfico 11.

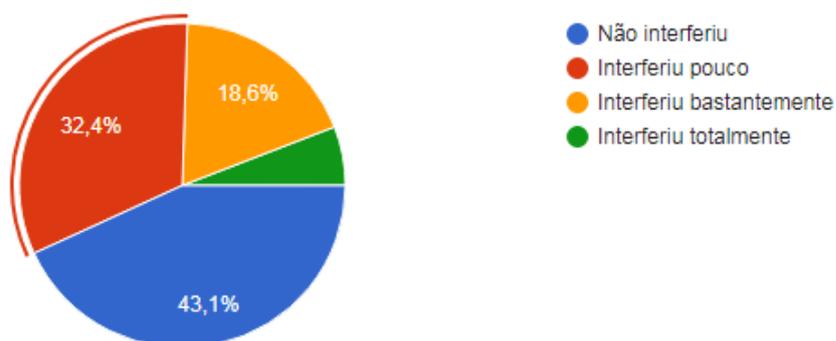
Gráfico 11 - Doenças causadas pelo assédio moral



Fonte: Dados primários (2019)

O assédio moral afeta de forma cruel, Silva (2011) relata as consequências das doenças que atinge tanto a vida profissional, tanto na vida pessoal, pois o desempenho na realização das funções cotidianas diminui e o auto estima dessa pessoa tende a desaparecer, causando desequilíbrio emocional. Para ilustrar e compreender isso na realidade vivida pelas mulheres mães que responderam o questionário a pergunta seguinte foi “Esses sintomas interferiram no cotidiano com seu/a filho/a. (Exemplo na disposição de brincar, na amamentação, no acompanhamento na escola.)”. As informações estão expostas no gráfico 12.

Gráfico 12 - Interferência no cotidiano com o/a filho/a



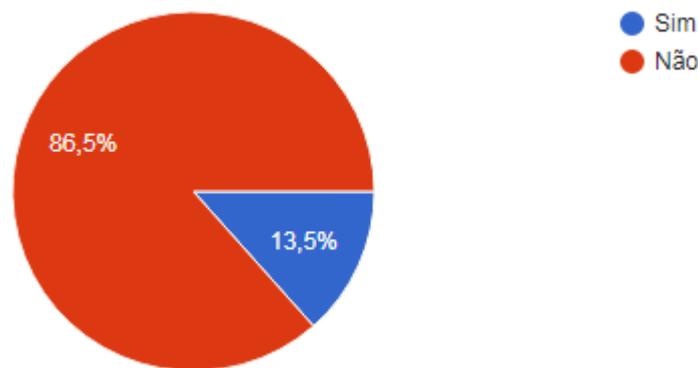
Fonte: Dados primários (2019)

O resultado está em concordância com os dados da pergunta anterior, lembrando que a maioria respondeu não ter sintomas. Assim, 43,1% afirmam não ter afetado a rotina em casa. Com 32,4% a percepção foi de ter pouca interferência. Porém, na soma em que interferiu bastante e interferiu totalmente é de 24,5%, logo assim, praticamente uma em quatro mulheres mães teve suas convivências afetadas negativamente, pelas consequências geradas pelo assédio moral, com seus filhos/as.

Para as mães que se reconhecem com os sintomas e têm suas vidas afetadas, é importante compreender o quanto disso a organização em que trabalham são responsáveis. Neste caso, 38,5% apontaram as ações ocorridas dentro das empresas como bastante responsáveis e 9% como o agente totalmente responsável para a ocorrência das doenças citadas acima. Em contrapartida 26,9% acreditam que a empresa tem pouca responsabilidade e 25,6% não ter nenhuma.

Nos casos em que as mulher mãe se reconheceram sofrer a violência do assédio moral foi questionado para elas se apresentaram queixa para algum setor da empresa, o resultado obtido está no gráfico abaixo.

Gráfico 13 - Apresentou queixa do assédio moral sofrido



Fonte: Dados primários (2019)

É expressivo o resultado, no qual 86,5% afirmaram não terem denunciado. Os motivos pela escolha da não realização das queixas foram perguntados, e a palavra

“medo” apareceu em uma a cada oito respostas, como possível perseguição ou demissão.

Medo, insegurança, sentimento de que nada será feito e medo de como as pessoas poderão interpretar a queixa.

Medo de uma demissão

Por medo de me mandarem embora, preciso muito do emprego.

A falta de conhecimento sobre o assunto e a própria cultura da empresa foram mencionadas diversas vezes. Vale ressaltar que Nunes e Tolfo (2013), afirmam que as ações do assédio moral estão vinculadas diretamente com as políticas e valores organizacionais que podem facilitar ou dificultar tal conduta.

Infelizmente sei que não haveria qualquer mudança em relação aos comportamentos e procedimentos adotados.

Porque a cultura do assédio moral é aceita na minha organização. As chefias, em sua maioria, acreditam que é a única forma de gerir as equipes

Porque não adiantaria, pelo fato da chefia ser me renomada na empresa e já saberem como ela trabalha. Logo sai da empresa, por não aguentar as humilhações.

Porque culturalmente a simples opinião de um colega não é considerada ofensiva. O que não está no papel não pode ser verídico, o que está nas entrelinhas e nas pequenas coisas do dia a dia é frescura se você reclamar.

Para a grande maioria das pessoas do nosso estado o racismo nem existe, muito menos a discriminação contra a mulher e a mulher mãe menos ainda. É um preconceito silencioso, velado, mas ainda assim disseminado.

Por outro viés, as que responderam ter denunciado, buscou-se informações se houve retorno por parte das organizações. Tiveram 13 respostas, nas quais 6 afirmaram não ter tido nenhum retorno. Outras três respostas se resumiram nas palavras “demissão”, “indiferença” e “prejudicada”. Em uma das situações que teve retorno, foi reconhecido o esclarecimento dos fatos, e no outro teve o apontamento negativo para a proposta de mudança feita pela vítima.

Com essas respostas há um maior entendimento do contexto do porquê das mulheres mães preferiram não fazer a denúncia. Os descasos e a falta de preocupação empresarial são percebidos, porém, a organização poder estar se prejudicando junto com essas colaboradoras, Freitas (2007) ressalta a importância da motivação e bem estar dos funcionários para uma maior produtividade, e deve-se

lembrar que 18% das respondentes se reconhecem desmotivadas, logo 26% ansiosas.

4.5 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Na segunda etapa da pesquisa, entrevistas foram realizadas com o objetivo de aprofundar o conhecimento e o entendimento das experiências vivenciadas por mulheres mães dentro das organizações, o roteiro da entrevista, com as perguntas feitas está disponível no anexo dois.

No dia 21 de maio de 2019, a primeira entrevista ocorreu. Josi mãe de uma filha de 20 anos se disponibilizou a responder as perguntas. Em meio ao contexto apresentado, ela reconhece as dificuldades enfrentadas principalmente no que se refere a conciliação da tripla jornada, que é o maior desafio apontado por Araújo (2015) esse fato também foi percebido no resultado do questionário com 97,1% das respondentes apontando viver essa situação.

Atualmente, Josi reconhece esse problema, entretanto com a filha já adulta, sente-se em uma posição mais favorável do que quando ela era menor. Lana mãe de um filho de 6 anos e funcionária de uma empresa privada, foi a segunda entrevistada e atualmente, por motivos diferentes também não se reconhece viver uma dupla jornada, afirmando flexibilidade nos horários de trabalho, trazendo a importância das ações organizacionais que possam facilitar as jornadas das mulheres mães

Por outro viés, Paula a terceira entrevistada, percebe-se vivendo não só em uma dupla ou tripla, ela cita uma quadrupla jornada. No qual enfrenta o trabalho fora de casa, em uma empresa privada oito horas por dia. Gerencia o setor financeiro do negócio da família. Cuidando da casa e é claro, dá a atenção necessária para sua filha de 4 anos. Se reconhece sempre cansada e em um processo sem fim. Elisangela, mãe de Marina com 8 anos e Benjamim de 10 meses, foi a quarta entrevistada e afirma, assim como Paula viver uma tripla jornada, relatando suas dificuldades em conciliar a maternidade com o trabalho. Diz que nessa etapa, só é possível exercer sua profissão de professora por ter ajuda de sua irmã com as crianças, caso contrário teria que parar com o magistério.

É bem difícil, cuidar de casa, de filho e trabalhar fora. Quando marina ficou maior trabalhava dois períodos, agora que eu tenho o Benjamim eu voltei a

trabalhar somente um período no matutino. Entre dar atenção e o próprio trabalho trazido da escola para casa já me consome o dia todo.

Na afirmação acima, pode-se perceber tanto o desafio da dupla jornada tanto as oportunidades de uma melhor remuneração e um crescimento profissional. Com que se refere a questão das oportunidades profissionais deixadas pelo fato da maternidade, as respostas foram unânimes em que todas as entrevistadas reconhecem deixar as chances favoráveis para se dedicarem aos filhos. Elisângela mesmo, afirma que sempre optou por trabalhar em escolas públicas, no qual é efetiva e se sente mais segura, em vez de trabalhar em escolas particulares, mesmo que ofereçam chances de um melhor salário.

Josi relata, que sua carreira e maternidade foram planejadas, todavia, reconheceu ter deixado oportunidades profissionais, principalmente em cargos que detinham funções mais exclusivas, cargos comissionadas, e afirmou que quando as crianças são pequenas exigem mais atenção, além disso, em uma frase dita por ela, ilustra muito bem o problema que a mulher mãe enfrenta na sociedade.

Culturalmente a mulher é o suporte o esteio maior, onde as crianças se reportam muito mais a mãe do que ao pai.

Por isso o ingresso dela na profissão ocorreu a partir do momento em que sua filha tinha 10 anos, antes disso por escolha e por ter condições, preferiu dedicar maior tempo para a educação de sua primogênita. A entrevistada Lana, revela que a dificuldade enfrentada foi logo ao engravidar, no qual teve que pausar o curso superior que cursava por não conseguir conciliação com a gravidez e os estudos, realçando, o que já visto nos resultados quantitativos, em que muitas mulheres que são mães ou se tornaram mães deixam a formação superior, cursos, intercâmbios, para dedicar-se maior tempo aos filhos, ou como nesse caso, por engravidar. Paula por sua vez, relata que sente-se prejudicada por não conseguir viajar e se ausentar da cidade. Enfatiza que ainda está amamentando, e como já dito por Josi, se considerará muito mais responsável pela criação de sua filha que seu esposo.

A terceira pergunta, em que diz respeito aos direitos de igualdade entre os gêneros, a primeira entrevistada, Josi, diz ocorrer mais na teoria do que na prática, as justificativas estão relatadas nas questões descritas abaixo.

[...] a cargos comissionados, funções gratificadas, sempre há uma preferência pelo homem não pela mulher em decorrência da maternidade, porque na maioria das vezes é a mulher que leva os filhos ao médico, que assiste as apresentações, ela não poderá passar grande tempo fora da cidade, em cursos, ou em projetos.

Elisangela concorda com essa opinião, afirmando

Esses direitos são violados, há uma certa diferença pelas instituições acreditarem que os homens vão se dedicar mais ao trabalho por não se dedicar a casa e aos filhos como as mulheres, eles não cumpriram a dupla jornada como as mulheres.

Além disso, aponta o preconceito e o machismo como enraizados na cultura e na sociedade, tendo uma visão que a mulher é mãe e não profissional. Essa é a justificativa para o assédio moral sofrido dentro das empresas pelas mulheres, afirmando que mães se encontram com maiores dificuldades dentro desse contexto. Paula concorda com o ponto de vista das demais entrevistadas, contribuindo com as experiências que vive dentro da empresa privada, afirma sofrer pelo fato de ser mulher, apontando o setor que atua como corresponsável por ser predominada por homens. Em complemento, explica, que em diversos momentos o gênero masculino, mesmo não tendo conhecimento necessário para exercer as funções que ela realiza, querem fazer pelo simples fato de serem homens.

Lana complementa

Há muito mais dificuldade para crescimento em nós mulheres que nos homens, ainda mais sendo mãe.

Na frase acima, pode-se perceber que há uma ênfase na questão da maternidade no contexto das distinções entre os gêneros, demonstrando que ser mãe, para a entrevistada, é uma dificuldade maior, além de ser mulher. Em uma das suas respostas, comentou que desde nas entrevistas para emprego, é feita a pergunta se possui filhos. Assim a dificuldade se inicia para conseguir a vaga, ou seja mulheres sem filhos ter uma maior chance.

As experiências negativas do assédio moral, para a entrevistada Josi, a maternidade é uma variável agravante, uma vez que chefes e colegas não conseguem

compreender os esforços necessários para a conciliação da mulher mãe e mulher profissional, sendo vistas como ineficientes e menos produtivas. Traz a questão dos rótulos impostos na organização e que o assédio ocorre nos momentos que a mulher não consegue se dedicar 100% a empresa, então são excluídas e até mesmo demitidas.

Sim é agravante, até o momento que a mulher não tem filhos possa ser que ela consiga competir de igual pra igual com o gênero masculino, mas a partir do momento da decisão de ter filhos isso muda.

Seguindo, a segunda entrevistada, Lana, relata ter sofrido preconceito em dois empregos em que já trabalhou, o motivo foi a necessidade de se ausentar no adoecimento de seu filho e deixar de cumprir carga horária. Sua resposta corrobora com os apontamentos do questionário e com a pesquisa de Prost (2015), em que existe a dificuldade de compreensão por parte das empresas, com o fato das crianças adoecerem. Assim como ressalta as dificuldades e a falta de compreensão que causam ações de assédio moral. Porém foi a única entrevistada que se diz não reconhecer viver nenhuma experiência do assédio moral, ocorrendo uma contradição nas informações. Isso pode ter acontecido pelo fato do tema assédio moral não ser tão conhecido na sociedade e dentro das empresas e as pessoas. Não reconhecendo as atitudes com essa nomenclatura, ou até as consideram ações normais. Foi verificado contradições nos resultados do questionário também, o que realça a falta de informações e entendimento para as mulheres que são mães e colaboradoras.

Paula, entretanto aprofunda Destaca-se a frase.

O principal motivo pelas mães passarem por experiências negativas é que hoje exige-se que as mulheres trabalhem como se não fossem mães e sejam mães como se não trabalhassem.

A questão de quando a criança adoce, e assim, há uma cobrança velada, no qual muitas vezes não é dita diretamente mas é sentida por atitudes e ações, tanto do superior quanto por colegas. Relatando que não é por não suprir a demanda do trabalho, mas por um preconceito já existente dentro da organização muitas vezes sem flexibilidade nos horários. Foi a primeira entrevistada a falar da licença maternidade. Ela aponta ser um período muito curto, principalmente pelo fato da OSM recomendar a amamentação exclusiva até os 6 meses de idade do bebê. Para ela

falta uma ação mais efetiva do governo e das empresas. Percebe-se uma conformidade dessa opinião com os resultados dos questionários, em que a maioria das mães voltaram a trabalhar logo após o término do auxílio maternidade. E o tempo da amamentação coincide com esse período.

Ela considera um agravante a mulher ser mãe para sofrer o assédio moral, com uma visão diferente das demais entrevistadas, aponta que muitas passam pela violência e a aceita pela responsabilidade e necessidade de sustentar o seu filho.

Muitas vezes as mães acabam se sujeitando ao assédio moral porque precisam daquele dinheiro, antes era só um agora são dois e para conseguir outro emprego o fato de ser mãe também se torna mais difícil.

Como consequências geradas pelo assédio moral, Josi enfatiza o adoecimento coletivo das mulheres, que vivem tendo um esforço maior para provar as mesmas competências que os homens ou mulheres que não tem filhos, além de suprirem a demanda dentro do lar. Doenças como ansiedade, depressão, obesidade são citadas por ela. Elisângela afirma que a desvalorização das mulheres é o principal problema com relação a violência ocorrida pelo assédio moral, no qual por muito tempo, as mulheres ficaram amedrontadas e desmotivadas, tornando a dupla jornada ainda mais difícil. Conclui, afirmando que as ações repetitivas vão se tornando doenças psicológicas que afetam tanto no desempenho profissional tanto na educação dos filhos, e assim como na opinião de Josi pode ocorrer um adoecimento coletivo e social.

Paula aprofunda mais ainda a questão, apontando a frustração dos sonhos das mulheres em que trocam as expectativas por conformismo. O esgotamento psicológico com doenças como o estresse e ansiedade são efeito do assédio moral sofrido dentro das organizações. Isso pode repercutir na naquela criança que precisa de atenção carinho e acaba sendo negligenciada pelas mães sobrecarregadas e mais tarde é reflexo para a sociedade. Lana, trás a reflexão um pouco diferente das consequências geradas pelo assédio moral, em que as mulheres mães acabam por acreditar na falta de competência e merecimento, uma vez que por mais que se esforcem não há reconhecimento, afetando suas vidas e a produtividade na organização.

Finalizando a entrevista a pergunta Como as empresas devem lidar com o assédio moral? Que atitudes as empresas poderiam tomar para que o assédio moral

no trabalho diminua? foi feita. Para Josi a mediação é um dos melhores instrumentos para ser aplicado pelos empresários. Ressalta que devem ter os cuidados com uma equipe de profissionais para a formação de seus colaboradores, com prioridade no desenvolvimento humano e não apenas produtivo. Diminuindo assim, as disputas de ego, e aumentando a compreensão das personalidades diferentes existentes dentro das organizações. Ela refere-se a isso como investimento, dado como provado que colaboradores que se sentem bem são mais produtivos. Lana, a segunda entrevistada, afirma que o primeiro passo é esse tema ter mais relevância para os proprietários.

Corroborando para que haja a diminuição da prática do assédio moral, Paula, acredita que em empresas de grande porte, deve-se ter canais de denúncia, treinamentos com embasamentos teórico, legais e motivacionais. Reconhece que em empresas familiares é uma situação mais difícil de conter pelos próprios proprietários serem os assediadores. Por outro viés, Elisangela acredita que as organizações terão que dar mais espaço de chefias para as mulheres mães. Sabe-se que a violência não ocorre somente de forma vertical, mas para a entrevistada é dessa forma que estão conseguindo condições de oportunidades e igualdades. Mas não é somente isso, segundo a entrevistada a sociedade tem que se adaptar as mudanças necessárias, sendo assim, é um trabalho em conjunto de aceitações e desmistificação da cultura.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada pode-se atingir os objetivos propostos. Deste modo o primeiro ponto a ser levantado é a dificuldade que as mulheres mães enfrentam no quesito da conciliação da dupla e tripla jornada e os esforços contínuos para assim se ajustarem as rotinas extremamente atarefadas, dentro e fora das empresas. Esses fatos se tornam uma variável agravante para a incidência do assédio moral, pelo fato das empresas acreditarem que mulheres que não são mães se dedicam mais no meio organizacional. O caminho percorrido para atender os objetivos propostos foi o qualitativo, através das entrevistas e quantitativo como instrumento do questionário.

Na etapa qualitativa, foi obtido 104 respostas de mulheres mães, no qual a idade predominante foi na faixa de 32 a 41 anos. O grau de instrução foi reconhecido uma grande incidência de mulheres com pós graduação, informação essa que ganha destaque pois dão respaldo aos bons cargos hierárquicos ocupados pelas respondentes, assim como as rendas serem elevadas e terem grande importância para o sustento familiar.

Contudo, o questionário foi se aprofundando em busca de entender o contexto da mulher mãe e o mercado de trabalho. Ao se tornarem mães escolhas foram feitas, inclusive o retorno para as atividades laborais, no qual 32,7 % retornaram quando os bebês tinham de 4 a 6 meses. Com relação a amamentação 27,9% apontaram terem amamentado entre 6 meses a 1ano, tempo menor que o recomendado pela OMS. Todavia, a maioria das mães não reconhecem a volta ao trabalho como influenciador do desmame.

No que diz respeito a incidência do assédio moral sofrido pelas mulheres mães, as escalas Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) , Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) de (MARTINS e FERRAZ, 2014), foram os instrumentos de coletas de dados. O resultado da percepção de Assédio moral pontuou 3, número este que representa baixa ocorrência. No que indica o impacto do assédio Moral no trabalho a pontuação somou 1,52 que representa baixo impacto. Porém há contrapontos nesses resultados, uma vez que 51,2% afirmaram ter passado por experiências negativas no meio laboral, essas experiências estão relacionadas ao assédio moral.

E no que corresponde aos impactos afetivos, vale ressaltar que as doenças causadas pelo assédio moral são reconhecidas e sofridas por 90% das mulheres mães, são elas ansiedade, estresse, depressão, desmotivação entre outras. Esse problema afeta não somente as atividades laborais, como também a convivência com os filhos/o/as/a, isso é percebido por 56,9% das mães que responderam.

Mesmo que já existem diversos estudos que comprovam que há maior produtividade e desempenho quando o colaborador se sente motivado e pertencente no local de trabalho a omissão dos problemas com o assédio moral ainda é grande. O primeiro ponto é que a maioria das vítimas optaram em não fazer a denúncia, isso fica bem claro nos dados da pesquisa, no qual 86,5% não denunciaram as ações de violência, o principal motivo foi o medo, em contrapartida os 13,5% que relataram a situação o seus superiores, apenas uma teve resultado positivo.

O que foi ressaltado na segunda parte da pesquisa, as entrevistas corroboram em grande parte das respostas do questionário. Os relatos das dificuldades são semelhantes e as quatro entrevistadas reconhecem a dupla e tripla jornada como o grande desafio, assim como as oportunidades deixadas de lado devido a maternidade. Em uma pergunta mais específica, em que tenta-se perceber se a maternidade é uma variável agravante para o assédio moral ocorrer, a resposta é positiva, indicando a incidência por ela serem mães.

Um reflexo mais complexo foi feito por duas das entrevistas no que diz respeito as consequências geradas por tais atos de violência. Elas têm por percepção o adoecimento coletivo das mulheres mães que reflete na sociedade, afinal é delas a responsabilidade da criação e educação dos primogênitos. Essa visão é mais profunda mas que merece atenção, uma vez que indiferente aos esforços realizados pelas mães é difícil acompanhar e ser reconhecidas como as grandes agentes de transformação no mercado de trabalho, lar e sociedade como um todo.

Portanto, o presente estudo aqui apresentado conseguiu atingir seus objetivos. Nas respostas tanto do questionário, quanto das entrevistas o assédio moral ocorre e a maternidade é reconhecida como uma variável agravante e isso causa doenças psíquicas e emocionais refletindo na vida profissional e pessoal das mulheres mães. A sociedade vive em constante mudanças, inclusive a do papel da mulher no mercado de trabalho e na maternidade, portanto, pesquisas que indicam as posturas necessárias que deem suporte para uma melhor adaptação das rotinas das mulheres mães devem ser realizadas, para que haja um caminho menos penoso e mais justos

tanto para elas quanto para as crianças dependentes de atenção, educação e criação. Portanto a sugestão para novos estudo é uma pesquisa que evidencie a postura do homem pai na sociedade e no mercado de trabalho, uma vez que as mudanças interferem na formação dos filhos e da família.

Referências

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 16 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) -UNIFACS, Salvador, 2003. <http://www.assediomoral.org/spip.php?article125> Disponível em: Acesso em: 20 de ago. 2018.

ANAIS DO I SEMINÁRIO NACIONAL DE SOCIOLOGIA DA UFS, 2., 2016, Sergipe. **A DUPLA JORNADA DE MULHERES INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO TURÍSTICO EM ARACAJU-SE**. Sergipe: Cengage Learning, 2016. 26 p. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/slar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+DUPLA+JORNADA+DE+MULHERES+INSERIDAS+NO+MERCADO+DE+TRABALHO+TUR%C3%8DSTICO+EM+ARACAJU-SE+&btnG=> Acesso em: 29 set. 2018.

ARAÚJO Maria de Fátima. DIFERENÇA E IGUALDADE NAS RELAÇÕES DE GÊNERO:: REVISITANDO O DEBATE. **Unisp**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p.41-52, 02 maio 2005. Mensal. Disponível em: ><http://www.scielo.br/pdf/%0D/pc/v17n2/v17n2a04.pdf><. Acesso em: 21 ago. 2018.

ARAUJO, Carla Francyele dos Santos. A DUPLA JORNADA DE MULHERES INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO TURÍSTICO EM ARACAJU-SE. **Caderno de Gênero e Diversidade**, Sergipe, v. 1, n. 1, p.110-127, 2015. Mensal.

BATISTA, Natalia Nunes Ferreira; CACCIAMALI*, Maria Cristina. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração: Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Revista Estudos Feministas**, São Paulo, p.01-23, 2009. Mensal. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v26n1/v26n1a08>>. Acesso em: 10 out. 2018.

BOBROF, Maria Cristina Cescato; MARTNS, Júlia Revisan. Assédio moral, ética e sofrimento no Trabalho. **Red de Revistas Científicas de América Latina**, São Paulo, p.01-39, 2013.

CRESWELL, John. **Projetos de pesquisa**: métodos qualitativos, quantitativos e mistos. 3. ed. Porto Alegre: Sage, 2010.

FREIRE, Maria Martha de Luna. Como Criar Filhos: maternidade, ciência e gênero no Brasil nas primeiras décadas do século XX. In: KLANOVICZ, Luciana Rosar Fornazari; MOREIRA, Rosemeri. **ESTUDOS DE GÊNERO EM PERSPECTIVA**. Paraná: Ampug, 2016. Cap. 2. p. 45-65.

FREITAS, Isabella Medeiros de. **ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: CONQUISTAS E DESAFIOS - 2004 a 2015**. 2018. 63 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Bacharelado,

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/4704>>. Acesso em: 02 out. 20

FREITAS, Maria Ester de. QUEM PAGA A CONTA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO? **Rae**: Eletronica, São Paulo, v. 1, n. 1, p.27-48, 18 maio 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos Papéis Profissionais. 11. ed. 11. reimp. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 5. p. 91-111.

GURGEL, Telma. FEMINISMO E LUTA DE CLASSE: HISTÓRIA, MOVIMENTO E DESAFIOS TEÓRICO-POLÍTICOS DO FEMINISMO NA CONTEMPORANEIDADE. **Fazendo Gênero 9 Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**, São Paulo, p.01-18, 26 ago. 2010. Mensal. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1277667680_ARQUIVO_Feminismoelutadeclasse.pdf>. Acesso em: 01 set. 2018.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no Trabalho. **Rae**, São Paulo, v. 3, n. 1, p.1-1, jan. 2004. Disponível em <.> Acesso em: 20 ago.2018.

LOURENÇO, Rui. Aleitamento materno, uma prioridade para o século XXI. **Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar**, São Paulo, p.344-349, 2009.

LOURO, Guacira Lopes. Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. **Educação e Docentes**, Porto Alegre, v. 4, n. 3, p.01-32, 2011. Disponível em: <<https://revformacaodocente.com.br/index.php/rbpf/article/view/31>>. Acesso em: 18 out. 2018.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, História e Educação: construção e desconstrução. **Educação e Realidade**, São Paulo, p.01-24, 1995. Mensal. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71722>>. Acesso em: 21 set. 2018.

MARINS, Mani Tebet Azevedo de. O 'feminino' como gênero do desenvolvimento. **Revista Estudos Feministas**, [s.l.], v. 26, n. 1, p.219-248, 15 jan. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n139010>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100200&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 18 set. 2018.

NASCIMENTO, Sônia A.c. Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Ltr**, Porto Alegre, p.1-35, 2004. Mensal. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0,5&q=ass%C3%A9dio+moral>. Acesso em: 12 set. 2018.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, [s.l.], v. 04, n. 02, p.90-113, 1 dez. 2013. Revista de Gestae e Secretariado (GESEC). <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v4i2.161>. Disponível em: <<https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>>. Acesso em: 01 set. 2018.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AOS NOSSOS DIAS. **Caminhos de Geografia**, Pará, v. 3, n. 1, p.84-96, 18 jan. 2003. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327/8626>>. Acesso em: 21 ago. 2018.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista 2**, [s.l.], p. 1-8 jan-jun/2003. Disponível em: <http://portal.uniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>Acesso em:17 set. 2018.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, [s.l.], v. 26, n. 1, p.01-19, 8 fev. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&lng=pt>. Acesso em: 28 set. 2018.

REA, Marina Ferreira et al. Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, p.01-13, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89101997000200008&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 01 out. 2018.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO BRASIL ATUAL. Estudos Feministas, Florianópolis, p.443-461, out. 1994. Disponível em: . Acesso em: 19 set. 2018.

SAMPAIO, Rosana; MANCINI, Carlos. ESTUDOS DE REVISÃO SISTEMÁTICA: UM GUIA PARA SÍNTESE CRITERIOSA DA EVIDÊNCIA CIENTÍFICA. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, Minas Gerais, v. 1, n. 11, p.83-89, 02 maio 2007. Mensal. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rbfis/v11n1/12.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2018.

SARTI, Cynthia Andersen. O feminismo brasileiro desde os O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma anos 1970: revisitando uma trajetória trajetória. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p.33-50, 2004. Mensal. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/8572/7860>>. Acesso em: 28 set. 2018.

SCHRAIBER, Lilia B.; D'OLIVEIRA, Ana Flávia Lucas Pires. Violência contra mulheres: interfaces com a Saúde. **Interface- Comunicação, Saúde e Educação**, São Paulo, p.1-42, 1999. Disponível em:

<[https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1414-](https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1414-32831999000200003&script=sci_arttext&tlng=en)

32831999000200003&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 18 out. 2018.

SCOOT., Joan Wallach. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 2, n. 20, p.71-99, 1995. Mensal.

SILVA, Aluska Suyanne Marques da. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Jurídica Orbis**, Paraíba, v. 2, n. 1, p.99-120, 18 jun. 2011. Mensal. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/52>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

SILVA, Tomaz Tadeu da. A produção social da identidade e da diferença. **Academia. edu**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.01-09, 13 jun. 2000. Mensal. Disponível em:

<[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43988485/A_producao_social_da_identidade_e_da_diferenca_-_Tomaz_Tadeu_da_Silva.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1534873073&Signature=RUt1UkRdsQH6wP5xReSGuZLDq78%3D&response-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43988485/A_producao_social_da_identidade_e_da_diferenca_-_Tomaz_Tadeu_da_Silva.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1534873073&Signature=RUt1UkRdsQH6wP5xReSGuZLDq78%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DA_producao_social_da_identidade_e_da_dif.pdf)

content-disposition=inline%3B%20filename%3DA_producao_social_da_identidade_e_da_dif.pdf >. Acesso em: 20 ago. 2018.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. p. 31-42.

SOARES, Vera. MOVIMENTO FEMINISTA Paradigmas e desafios. **Estudos Feministas**, Santa Catarina, p.11-24, maio 1994. Mensal. Disponível em:

<https://www.jstor.org/stable/24327157?seq=1#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 11 set. 2018.

TEIXEIRA, Rubens de Franca; BATISTUTI, Eloisa. ASSÉDIO MORAL EM ORGANIZAÇÕES MECANICISTAS:: EFEITOS EM UM CALL CENTER. **Angrad**, São Paulo, v. 10, n. 2, p.117-138, 18 jun. 2009. Mensal.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VIANNA, Rodrigo Pinheiro de Toledo et al. A prática de amamentar entre mulheres que exercem trabalho remunerado na Paraíba, Brasil: um estudo transversal. **saúde Pública**, São Paulo, p.01-27, 27 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001000015>. Acesso em: 02 out. 2018.

WEBER, Lidia Natalia Dobrianskyj et al. FILHOS EM CRECHES NO SÉCULO XXI E OS SENTIMENTOS DAS MÃES. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 24, p.44-54, 2006. Mensal. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20095/19373>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

APÊNDICE A- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO

PARTE 01: PERFIL DAS PARTICIPANTES

01) Idade: _____

02) Estado Civil:

- Solteira
- Casada/ União estável/Reside com companheiro
- Separada /divorciada
 - Viúva
 - Outros

03) Grau de instrução:

- Sem escolaridade
- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Pós graduação

04) Qual a sua renda?

- Não possuo renda
- \$998.00 a \$1.996,00
- \$1.996,01 a \$2.994,00
- \$2.994,01 a \$3.992.00
- \$3.992,01 a \$4.990
- Acima de \$4.991

05) Com relação a sua renda, o quanto julga ser importante para o sustento familiar:

- É a única renda familiar
- Representa mais de 50% da renda familiar
- Representa menos de 50% da renda familiar
- Não é representativa.

06) Atualmente trabalha em uma organização:

- Privada
- Pública
- Mista
- Não trabalho e nunca trabalhei formalmente

- 7) Qual seu cargo hierárquico na organização
- Presidente
 - Diretora
 - Gerente
 - Auxiliar Técnica
 - Auxiliar produção
 - Outros

PARTE 02: PERFIL DA MULHER MÃE

08) Com qual idade tornou-se mãe?

09) Quantos filhos/as você tem?

- Um
- Dois
- Três
- Quatro
- Mais que quatro

10) Qual a idade de seu/a filho/a. (cite a idade de todos, separados por vírgula)

11) Acredita que a maternidade seja natural da mulher?

- Sim
- Não

12) Justifique sua resposta:

13) Se reconhece vivendo uma dupla ou tripla jornada?

- Sim
- Não

14) Após o nascimento filho/a, quanto tempo demorou pra voltar as suas atividades profissionais?

- Menos de 4 meses
- Entre 4 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 ano
- Entre 1 ano a 1 ano e seis meses
- Entre 1 ano e seis meses a 2 anos
- Acima de dois anos
- Não voltou a trabalhar

15) Com quem deixou/deixa seu filho/a no período em que está trabalhando?

- Pai
- Familiares (Avô/á, tios/as, primos/as, demais)

- Creche particular
- Creche publica
- Babá
- Outros

16) Por qual período amamentou seu filho/a?

- Não amamentou
- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses a 1 ano
- Entre 1 ano a 1 ano e seis meses
- Entre 1 ano e seis meses a 2 anos
- Acima de dois anos
- Ainda esta amamentando

17) Qual a influência da volta ao trabalho na amamentação do seu filho?

- Influenciou positivamente na manutenção da amamentação
- Não teve influência
- Influenciou negativamente na manutenção da amamentação

18) Você concorda que as políticas públicas voltadas para as mulheres que atuam em trabalhos formais, garantem estabilidade e segurança no momento em que se tornam mães?

- Concordo totalmente
- Discordo em partes
- Concordo totalmente

19) Qual a maior dificuldade você considera enfrentar por ser mãe e trabalhar em uma organização?

20) Com relação a sua carreira, em algum momento você abriu mão de uma oportunidade de crescimento profissional por ser mãe?

- Sim
- Não

21) Caso a resposta da pergunta acima for SIM, relate:

PARTE 3:

ASSÊDIO MORAL:

22) Defina em poucas palavras o que é assédio moral pra você:

23) Já ocorreu, em algum momento de sua vida profissional uma experiência negativa pelo fato de ser uma mulher mãe?

() Sim

() Não

24) Caso sua resposta for "Sim" para a pergunta anterior, leve em consideração os comportamentos negativos no local de trabalho listados a seguir e atribua um número para indicar a frequência, como demonstra o quadro abaixo:

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EP- AMT

1	2	3	4	5	6	7
Nunca ou quase nunca	Menos de 1 vez ao mês	Ao menos 1 vez ao mês	Mais de 1 vez ao mês	Ao menos 1 vez por semana	Várias vezes por semana	Uma ou mais vezes por semana

Itens	Resposta
1. Você foi criticado pelo chefe.	
2. Seu chefe evitou falar com você, mandando recados pelos outros	
3. Seu chefe evitou ou impediu que você se comunicasse normalmente com o grupo.	
4. Seu chefe o ameaçou sem motivos.	
5. Seu chefe deixou de lhe atribuir tarefas.	
6. Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional.	
7. Seu chefe disse que você está louco ou desequilibrado psicologicamente.	
8. Seu chefe falou coisas sobre você coisas sobre você que prejudicaram sua imagem.	
9. Seu chefe o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho.	
10. Seu chefe não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho.	
11. Seu chefe o acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho.	
12. Seu chefe o acusou de cometer erros que antes não cometia.	
13. Seu chefe não o deixou falar nas reuniões ou o interrompeu quando estava falando.	
14. Seu chefe utilizou palavrões ou expressões humilhantes para xingá-lo.	
15. Seu chefe não respondeu às suas perguntas verbais ou escritas.	
16. Seu chefe recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-lás.	
17. Seu chefe não atribuiu a você tarefas importantes ou que poderiam destacá-lo.	
18. Seu chefe o considerou culpado por erros que os outros cometeram.	

19. Seu chefe mexeu com seus pertences.	
20. Seu chefe evitou sentar-se do seu lado.	
21. Seu chefe imitou seus gestos, palavras ou comportamentos humilhantes ou de deboche.	
22. Seu chefe olhou para você com desprezo.	
23. Seu chefe o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho.	
24. A empresa não deu atenção às suas queixas de trabalho.	

ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSÉDIO MORAL - EIA - AMT

1	2	3	4
Nada humilhado	Pouco humilhado	Humilhado	Muito humilhado

1. Seu chefe evitou falar com você, mandando recados pelos outros.	
2. Seu chefe passou-lhe tarefas abaixo do seu nível de conhecimento.	
3. Seu chefe deixou de atribuir tarefas a você.	
4. Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional.	
5. Seu chefe o acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho.	
6. Seu chefe o acusou de cometer erros que antes não cometia.	
7. Seu chefe fez comentários maliciosos sobre você ou sobre sua forma de vida.	
8. Seu chefe não respondeu às suas perguntas verbais ou escritas.	
9. Seu chefe o considerou culpado por erros que os outros cometeram.	
10. Seu chefe mexeu com seus pertences.	
11. Seu chefe imitou seus gestos, palavras ou comportamentos humilhantes ou de deboche.	
12. Seu chefe passou informações erradas sobre você.	
13. A empresa não deu atenção às suas queixas de trabalho.	

26) Você identifica outros tipos de comportamento negativo ocorrido nas organizações. Cite-os

27) Quem teve para com você esses comportamentos negativos?

() Colegas

- Chefias
- Subordinados
- Outros

28) Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho que seus colegas do gênero masculino e por mulheres que não são mães?

- Sim
- Não
- Não sei

29) Você acredita possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino e por mulher que não são mães?

- Sim
- Não
- Não sei

29) Se a resposta da pergunta acima for NÃO, explique o porquê:

30) 30) Você se reconhece com algum sintoma de doenças causadas pelo assédio moral. Qual?

- Ansiosa
- Depressiva
- Com dificuldades para dormir
- Desmotivada
- Estressada
- Nenhum
- Outras

31) Caso na pergunta acima você se reconheceu com algum dos sintomas, o quanto considera o assédio moral sofrido na organização responsável por tal situação.

- Nada responsável
- Pouco responsável
- Totalmente responsável

32) Esses sintomas interferiram no cotidiano com seu/a filho/a. (Exemplo na disposição de brincar, na amamentação, no acompanhamento na escola.)

- Não interferiu
- Interferiu pouco
- Interferiu bastante
- Interferiu totalmente

33) Após sofrer o assédio moral, você apresentou queixa para algum setor da organização

Sim

Não

34) Se a resposta da pergunta acima foi "SIM", houve retorno por parte da organização em relação a sua queixa? Relate:

35) Se a resposta foi "NÃO", porque deixou de apresentar queixa? Relate:

APENDICE B: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS- ENTREVISTA

- 1) A dupla e tripla jornada são reconhecidas como o grande desafio enfrentados pelas mulheres na atualidade. No questionário aplicado, 97,1% acreditam vivenciar essa situação. Em seu cotidiano, isso também ocorre? Comente:
- 2) Em algum momento, deixou oportunidades em sua carreira profissional pelo fato de ser mãe? Relate.
- 3) No que refere-se a inserção da mulher no mercado de trabalho, entende-se uma grande evolução através das lutas por direitos iguais entre os gêneros. Você, como mulher mãe reconhece esses direitos na prática?
- 4) De acordo com a pesquisa que apliquei, cerca de 51,9% das mulheres mães já passaram por alguma experiência negativa no trabalho. Na sua opinião, quais seriam os motivos para que isso aconteça?
- 5) Qual a sua visão sobre assédio moral? Esta prática é comum contra mulheres mães no ambiente de trabalho?
- 6) Na sua opinião o fato da mulher ser mãe é uma variável agravante, se tratando de assédio moral no ambiente de trabalho?
- 7) De que forma, na sua visão, o assédio moral pode prejudicar a vida profissional e pessoal das mulheres que são mães?
- 8) Como as empresas devem lidar com o assédio moral? Que atitudes as empresas poderiam tomar para que o assédio moral no trabalho diminua?

APÊNDICE –C- TERMO DE CONSENTIMENTO DAS ENTREVISTADAS

Prezada,

Você está sendo convidada para participar da pesquisa "MÃES E O ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES". Sou acadêmica da nona fase do curso de administração e venho através desse estudo buscar responder os seguintes objetivos: Caracterizar a ocorrência do assédio moral sofrida por mulheres que são mães dentro das organizações, compreender as dificuldades enfrentadas por mulheres mães em manter suas carreiras profissionais, identificar o impacto do assédio moral no desempenho profissional dessas mulheres, descrever o impacto do assédio moral vivenciado no trabalho na vida pessoal das vítimas e por fim sugerir práticas organizacionais com vistas a diminuir a incidência do assédio moral contra mulheres mães dentro do âmbito laboral.

Sua participação consistirá em responder às perguntas da entrevista e é assegurado que sua identidade seja totalmente preservada, sem nenhum tipo de identificação.

Grata pela colaboração.

Dúvidas, entrar em contato com:

Pesquisadora: Géssica Mirian Martini

E-mail: gessicamirian1@gmail.com

Telefone: (49) 99913-0729