



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

**KARINE CASAROTTO**

**ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO:  
UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM EM CHAPECÓ/SC**

**CHAPECÓ  
2019**

**KARINE CASAROTTO**

**ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO:**

**UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM EM CHAPECÓ/SC**

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

Orientadora Prof. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

**CHAPECÓ  
2019**

## **Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS**

Casarotto, Karine

Assédio moral no setor público: Um estudo com mulheres que atuam em Chapecó/SC / Karine Casarotto. -- 2019.

93 f.:il.

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -  
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de  
Administração, Chapecó, SC , 2019.

1. Desigualdade de gênero. 2. Assédio moral. 3. Serviço público. 4. Feminismo. I. Tosta, Kelly Cristina Benetti Tonani, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

**KARINE CASAROTTO**

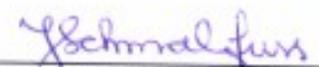
**Assédio moral no setor público: um estudo com mulheres que atuam em  
Chapecó/SC**

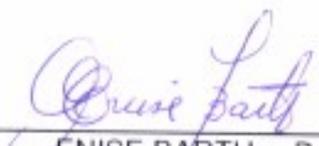
Trabalho de Conclusão do Curso de Administração apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS.

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 SCHMALZ – Mestre

  
ENISE BARTH – Doutora

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), todos que foram meus professores, minha gratidão por tudo que me ensinaram é enorme. De maneira especial minha a orientadora, Dra Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta, por me acompanhar nessa jornada, pela tranquilidade que me passou para que, mesmo com obstáculos este trabalho fosse realizado.

Aos meus colegas de turma, por todos os desafios que passamos juntos e por toda a ajuda, sentirei saudades.

Aos meus pais, que me apoiaram muito para que eu chegasse até aqui, a todos os meus familiares, em especial ao meu companheiro Alex. Sem vocês nada disso teria sido possível.

Por fim, minha maior gratidão é pelas mulheres que se dispuseram a participar e a todos que me auxiliaram durante a realização da pesquisa.

## RESUMO

Com o passar dos anos e pela contribuição do movimento de mulheres e feministas as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Entretanto, no Brasil ainda há traços patriarcais na sociedade. Devido a isso, elas podem deparar-se com obstáculos nos ambientes organizacionais. Contudo, cada tipo de organização possui características específicas, sendo que, as organizações públicas são conhecidas pela burocracia, supervalorização das relações de poder e hierárquicas. Assim, violências como o assédio moral podem ocorrer com as mulheres nesse ambiente, que ocorre de forma intencional e repetida podendo causar danos físicos psicológicos. Diante do exposto, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar a ocorrência de assédio moral no ambiente organizacional com as mulheres que atuam no setor público em Chapecó/Santa Catarina. A metodologia estruturou-se em duas fases da pesquisa: a primeira, se refere à pesquisa quantitativa e a segunda à pesquisa qualitativa, classificando-se como uma pesquisa aplicada e descritiva, os métodos de pesquisa foram de campo e bibliográfica. Na primeira fase a coleta de dados ocorreu com aplicação de questionário via *Google Docs*, com a obtenção de 100 respostas. Na segunda fase foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três mulheres, uma de cada esfera do setor público. Os dados obtidos na primeira fase do estudo foram analisados por abordagem quantitativa e os coletados na segunda fase foram analisados pelo método de análise de conteúdo. Constatou-se que das 100 mulheres respondentes, 59% delas e as três entrevistadas são ou já foram vítimas de assédio moral. A Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho, indicou que ele é pouco frequente, a média obtida enquadra-se nas frequências “menos de 1 vez ao mês” e “ao menos 1 vez ao mês”. Das que são ou já foram vítimas, 91,5% acreditam que o assédio moral no setor público é comum. Em 66,1% dos casos os agressores são “chefias/superiores”, em 59,3% é praticado por homens. A Escala de Impacto Afetivo demonstrou que existe impacto afetivo médio e 84,7% declararam já terem tido problemas de saúde. Em relação a desigualdade de gênero, 74% da totalidade de respondentes (100) afirmaram que já vivenciaram situações negativas no setor público por ser mulher. Das mulheres vítimas 91,5% afirmaram que a desigualdade de gênero é comum nas organizações públicas. Ademais, 81,4% delas acredita possuir as mesmas condições de trabalho que os colegas do gênero masculino, sobre as condições de educação em relação ao gênero masculino, 91,5% acredita possuir as mesmas condições. Todavia, 50,8% acredita não possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino. Para 94,9% das vítimas é importante que as organizações públicas adotem práticas para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral. No entanto, 67,8% delas afirmou que não identifica nenhuma ação na organização em que atuam. Por fim, as vítimas sugeriram práticas que as organizações poderiam adotar. A partir dos resultados obtidos, notou-se que o assédio moral ocorre com as mulheres nas organizações públicas no município de Chapecó/Santa Catarina, diante disso, há a necessidade de que as organizações realizem ações que auxiliem o seu combate.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Assédio moral. Serviço público. Feminismo.

## ABSTRACT

Over the years and through the contribution of the women and feminist movement women are increasingly present in the labor market. However, in Brazil there are still patriarchal traits in society. Because of this, they may encounter obstacles in organizational environments. However, each type of organization has specific characteristics, and public organizations are known for bureaucracy, overvaluation of power and hierarchical relations. Thus, violence such as bullying can occur with women in this environment, which occurs intentionally and repeatedly and can cause psychological physical damage. In view of the above, the general objective of this research was to analyze the occurrence of moral harassment in the organizational environment with the women who work in the public sector in Chapecó / Santa Catarina. The methodology was structured in two phases of the research: the first, refers to quantitative research and the second to qualitative research, classified as an applied and descriptive research, the methods of research were field and bibliographical. In the first phase the data collection took place with application of questionnaire via Google Docs, with the obtaining of 100 answers. In the second phase, semi-structured interviews were conducted with three women, one from each sphere of the public sector. The data obtained in the first phase of the study were analyzed by quantitative approach and those collected in the second phase were analyzed by the content analysis method. It was verified that of the 100 women respondents, 59% of them and the three interviewees are or have already been victims of moral harassment. The Occupational Moral Harassment Perception Scale, indicated that it is infrequent, the average obtained fits the frequencies "less than once a month" and "at least once a month". Of those who are or have already been victims, 91.5% believe that bullying in the public sector is common. In 66.1% of the cases the perpetrators are "bosses / superiors", in 59.3% it is practiced by men. The Affective Impact Scale showed that there is an average affective impact and 84.7% reported having had health problems. Regarding gender inequality, 74% of all respondents (100) stated that they have experienced negative situations in the public sector because they are women. Of the female victims, 91.5% stated that gender inequality is common in public organizations. In addition, 81.4% of them believe they have the same working conditions as their male counterparts, regarding the conditions of education in relation to the male gender, 91.5% believe they have the same conditions. However, 50.8% believe they do not have the same professional growth conditions as their male counterparts. For 94.9% of victims it is important that public organizations adopt practices to combat gender inequality and bullying. However, 67.8% said they did not identify any actions in the organization in which they operate. Finally, the victims suggested practices that organizations could adopt. Based on the results obtained, it was noted that moral harassment occurs with women in public organizations in the municipality of Chapecó / Santa Catarina, on the face of it, there is a need for organizations to take actions that help their fight.

Keywords: Gender inequality. Harassment. Public service. Feminism.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Etapas para a realização da revisão sistemática.....	17
Quadro 1 - Etapas realizadas para revisão sistemática de literatura na Plataforma Capes.....	17
Quadro 2 - Etapas e descritores utilizados para revisão sistemática de literatura. ....	18
Quadro 3 - Definições do assédio moral. ....	49
Quadro 4 - Comportamentos negativos com maior frequência EP - AMT.....	52
Quadro 5 - Comportamentos negativos com maior frequência EIA - AMT.....	52
Quadro 6 - Sugestões de ações que as organizações públicas poderiam realizar.....	67

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos empregados de 15 anos ou mais de idade em atividade não agrícola no trabalho principal da semana de referência. Brasil 2014/2015.....	37
Gráfico 2 - Experiências negativas no ambiente de trabalho do setor público.....	46
Gráfico 3 - Vítimas do assédio moral.....	50
Gráfico 4 - Habitualidade do assédio moral no setor público .....	57
Gráfico 5 - Respondentes que presenciaram ou tomaram conhecimento sobre a ocorrência de assédio moral com colegas .....	58
Gráfico 6 - As consequências do assédio moral.....	59
Gráfico 7 - Formalização da denúncia.....	60
Gráfico 8 - Retorno da organização após formalização da denúncia .....	60
Gráfico 9 - Desigualdade de gênero no setor público .....	61
Gráfico 10 - Importância que o setor público realize campanhas ou tenha políticas sobre o assédio moral e desigualdade de gênero.....	65
Gráfico 11 - Identificação da realização campanhas ou tenha políticas sobre o assédio moral e desigualdade de gênero.....	66

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das participantes .....	44
Tabela 2 - Dados trabalhistas das participantes.....	45
Tabela 3 - Identificação de outros comportamentos negativos .....	53
Tabela 4 - Quem são os agressores.....	56
Tabela 5 - Gênero dos agressores .....	56
Tabela 6 - Condições de trabalho, educação e crescimento profissional .....	63
Tabela 7 - Ambiente das organizações públicas e privadas. ....	64

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1	APRESENTAÇÃO DO TEMA E DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
1.2	OBJETIVOS .....	13
1.2.1	Objetivo Geral .....	13
1.2.2	Objetivos Específicos .....	13
1.3	JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICA .....</b>	<b>16</b>
2.1	REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....	16
2.2	AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES E O FEMINISMO .....	20
2.3	GÊNERO .....	24
2.4	ASSÉDIO MORAL .....	28
2.5	ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL.....	34
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>39</b>
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	39
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA.....	40
3.3	COLETA DE DADOS .....	41
3.4	ANÁLISE DOS DADOS .....	43
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1	PERFIL DAS PARTICIPANTES.....	44
4.2	EXPERIÊNCIAS NEGATIVAS NO TRABALHO .....	46
4.3	DEFININDO O ASSÉDIO MORAL .....	48
4.3.1	As vítimas do assédio moral .....	50
4.3.2	Escalas de percepção e de impacto afetivo do assédio moral.....	51
4.3.3	Outros comportamentos negativos sugeridos pelas pesquisadas.....	53
4.3.4	Os agressores, habitualidade, consequências e formalização da ocorrência do assédio moral .....	55
4.3.4.1	Os agressores .....	55
4.3.4.2	Habitualidade e consequências do assédio moral para as mulheres .....	57
4.3.4.3	Formalização da denúncia de assédio moral.....	60
4.4	RELAÇÕES ENTRE GÊNEROS NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS .....	61
4.4.1	Condições de trabalho, educação e ascensão profissional .....	62
4.5	ASSÉDIO MORAL E AS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS .....	64
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>71</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>75</b>
	APÊNDICE A - Instrumento de Coleta de Dados - Questionário.....	85
	APÊNDICE B - Instrumento de Coleta de Dados - Roteiro de entrevista.....	91
	APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecida.....	92

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA E DO PROBLEMA DE PESQUISA

Mudanças importantes e profundas vêm ocorrendo na estrutura da sociedade brasileira, dentre elas, nota-se que há uma permanente queda da predominância do modelo familiar que é constituído por casal com filhos, uma vez que, a representatividade das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando cada vez mais. É nesse contexto em que há o desenvolvimento de estudos referentes à questão de gênero no ambiente organizacional. Algumas configurações, como o papel de subordinação da mulher na sociedade, eram consideradas tradicionais pela cultura social, principalmente em relação com o trabalho, que até então relacionava-se às tarefas domésticas (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009).

Para Vianna e Ridenti (1998) o conceito de gênero e os papéis e comportamentos de homens e mulheres são influenciados por aspectos relacionados ao contexto histórico, cultural e social. Nessa perspectiva, Rios (2015, p. 78) elucida que as mulheres são frequentemente discriminadas em sociedades machistas, o que é geralmente chamada pelo termo sexismo, “[...] uma vez que envolve distinção, exclusão ou restrição prejudicial ao reconhecimento, ao gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, por motivo de sexo.”

Ao visitar a história do Brasil percebe-se que “as mulheres, até o início do século XX, não podiam estudar, trabalhar ou viajar sem autorização do marido, cabendo a elas ‘cuidar’ do lar, das/dos filhas/os e viver à sombra dos maridos.” Com o passar do tempo e transformações sociais e econômicas e, pela influência da pressão do movimento de mulheres e das feministas, a sociedade passou a assentir com direito da presença das mulheres na esfera pública, por mais que esse processo tenha se desenrolado de forma demorada e difícil, pois, por exemplo, “era necessária a autorização dos maridos para que as mulheres pudessem trabalhar e viajar, por exemplo” (ARRUDA, 2015, p. 48).

O feminismo foi um movimento que permitiu a luta das mulheres por um salário igualitário, acesso à contracepção acessível, divisão do trabalho doméstico de forma justa e igual entre homens e mulheres, descriminalização do aborto, e o fim da violência doméstica. O movimento obteve nas últimas décadas meritorios ganhos sociais, econômicos e políticos, o que fez melhorar a condição de muitas mulheres. No entanto, há um desafio que perdura, a segregação sexual contra as mulheres no mercado de trabalho, que tem sido permanentemente revelada em estudos e manifestos feministas (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Convém destacar que, segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançado no ano de 2019, 1,3 bilhões de mulheres e 2 bilhões de homens trabalhavam em 2018, constatando que nos últimos 27 anos houve um aumento de menos 2% no número de mulheres. O relatório também discorre sobre a violência, assédio e desigualdade, e seu “ impacto negativo sobre a participação das mulheres no emprego e qualidade do seu trabalho. Isso afeta as mulheres nos campos e nas salas de reuniões, em todos os países e setores, público e privado, formal e informal.” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019, p. 15, tradução nossa).

Entretanto, é importante destacar que os ambientes organizacionais se diferem de organização para organização, nessa perspectiva, nota-se que o das privadas diferencia-se do encontrado nas públicas, na forma de relacionamento com o empregador ou clientes, por exemplo, assim, os indivíduos que atuam no setor público no Brasil encontram um ambiente organizacional com características específicas (GOUVÊA; KUBO; MANTOVANI, 2011).

Oliveira e Silva (2015) colocam que a motivação no trabalho é um fator importante para as empresas privadas, e que não é diferente na administração pública, claro que, respeitando as características distintas da estrutura e ambiente organizacional que ambas possuem, nesse sentido, para que a administração pública possa buscar a satisfação cidadão/usuário, é importante que haja servidores comprometido e motivados.

No que tange ao serviço público no Brasil, foi somente com a constituição de 1988 houve sua consolidação completa, que tornou o processo de entrada no serviço público por meio do mérito da aprovação em concurso público (PASE et al., 2018). Convém ressaltar que devido a essas mudanças ocorreu a superação do entrave da dificuldade de acesso para as mulheres (SEGNINI, 2012).

No entanto, após sua entrada no serviço público as mulheres deparam-se com outros obstáculos no decorrer de sua carreira profissional, pois, características patriarcais ainda são encontradas no Brasil e ao passo do aumento da representatividade das mulheres nas organizações, em diferentes posições hierárquicas e cargos, torna-se então mais propício ocorrer assédio moral (CORRÊA; CARRIERI, 2007). Para Vacchiano (2015) no setor público o assédio moral é considerado mais grave, visto que, existe a especificidade que é a estabilidade do vínculo empregatício do assediador. Nesse sentido, o assédio moral é definido por Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37) como “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo. ”.

No que diz respeito ao número de empresas e empregos, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, relativos ao ano de 2016, Chapecó contava com 14.422 estabelecimentos que totalizavam 76.324 empregos formais. Desse total, a administração pública (incluindo defesa e segurança pessoal) representou 4.127. Dos quais, em 2010, eram 2.373 homens e 2.087 mulheres.

Diante do exposto, formulou-se a problematização da presente pesquisa, buscando para o qual uma conclusão, portanto, o problema delimitado foi o seguinte: **“De que forma ocorre o assédio moral no trabalho com as mulheres que atuam no setor público do município de Chapecó/SC”?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a ocorrência de assédio moral no ambiente organizacional com as mulheres que atuam no setor público em Chapecó/SC.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Conhecer o impacto afetivo sofrido pelas mulheres pela ocorrência de assédio moral;
- b) Verificar se a desigualdade de gênero no ambiente organizacional do setor público é um aspecto agravante na ocorrência do assédio moral com as mulheres;
- c) Descrever na percepção das mulheres, práticas que o setor público poderia adotar para combater a desigualdade de gênero e assédio moral.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

O contexto da presente pesquisa refere-se à incidência de assédio moral, situação que Oliveira (2015) descreve como fenômeno social que ocasiona graves danos psicológicos e tem sido explorado no Brasil, de forma a contribuir a garantia dos direitos civis principalmente os atinentes ao âmbito trabalhista. Portanto, é pertinente evidenciar as várias configurações que esse fenômeno se apresenta nos diferentes contextos organizacionais, no

caso do presente estudo, no setor público. Conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho (p. 69, 2019).

Práticas discriminatórias no mundo do trabalho continuam a se estender a todos os aspectos do emprego e ocupação, incluindo remuneração, progressão na carreira e cobertura e provisões de previdência social. O tratamento injusto, que inclui abuso, assédio e discriminação, está entre os três principais desafios que as mulheres trabalhadoras enfrentam, especialmente as jovens entre 15 e 29 anos. Um mundo de trabalho livre de violência e assédio é essencial para que haja futuro. de trabalho com igualdade de gênero (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019, p. 17, tradução nossa).

Desse modo, nota-se a preocupação da Organização Internacional do Trabalho em relação a esse tema, em que fica evidente que a igualdade é um fator fundamental e que todas as pessoas têm direito, pois, é necessária para o gozo dos outros direitos humanos (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019, p. 61).

Portanto, observa-se a importância da discussão em relação ao tema como forma de contribuir com o combate à desigualdade de gênero, bem como, para auxiliar na compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, em específico no setor público. Para Barros (2006), o assédio moral pode causar nos servidores públicos a diminuição de produtividade, desempenho e concentração, absenteísmo e falta de motivação.

Conforme Zanin et al (2012), no setor público são utilizadas estruturas de poder e as mazelas da burocracia como ferramenta para praticar violências psicológicas, como o assédio moral. Isso pode ocorrer no período de estágio probatório, em que o servidor depende de uma avaliação positiva, até chegar a estabilidade. Para Hirigoyen (2011), a maneira como é realizado o assédio moral no setor público é mais nociva e resultam em situações maléficas para a saúde dos servidores. Também, é colocado pela autora que a complexidade da máquina pública faz com que haja maior dificuldade na responsabilização pela punição dos agressores.

Para isso, foi realizada uma investigação na literatura científica, a fim de verificar de que forma está configurado o estudo do tema em questão. Pode-se perceber em análise da revisão de literatura realizada no Portal de Periódicos da Capes, no dia 21 de setembro de 2018, que está exposta no tópico 2.1, a falta de estudos que abordem as questões acerca do assédio moral sofrido por mulheres no ambiente do setor público, não sendo identificado nenhum referente apenas ao município de Chapecó/SC.

Busca-se demonstrar a necessidade dos líderes, bem como todo o indivíduo que conviva em um ambiente organizacional de conscientizar-se de sua ocorrência e assim buscar formas que auxiliem seu combate e prevenção. Também, busca-se e expor o contexto do

ambiente organizacional no setor público de forma a contribuir com melhoria das condições de trabalho das mulheres. Por fim, espera-se que a presente pesquisa auxilie em pesquisas futuras, pois poderá servir como base para outros estudos relacionados ao tema e a sociedade em geral, todos aqueles que possuam interesse no tema.

Para melhor entendimento desta pesquisa, este está dividido cinco em partes. Na primeira é apresentado o contexto do assunto, a delimitação do problema de pesquisa, definição dos objetivos e da justificativa. Na segunda parte está exposto o referencial teórico, neste constará os assuntos que contribuíram no desenvolvimento do estudo. A terceira parte, é composta pela metodologia da pesquisa, que os procedimentos metodológicos utilizados, destinados a alcançar os objetivos estipulados. Na quarta parte constam a análise e discussão dos resultados obtidos. Por fim, as considerações finais.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

Nesta parte do trabalho estão expostos tópicos relacionados ao tema da presente pesquisa, que servem como alicerces para seu entendimento. Inicia-se como a revisão sistemática de literatura, que apresenta de que forma está configurada a produção de estudos, bem como, contribuindo na formação da base teórica. Após, foram tratados temas relacionados às mulheres nas organizações e o feminismo, gênero, assédio moral e sobre as organizações públicas no Brasil.

### 2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

Ao pesquisar sobre determinado tema, há a chance de encontrar diferentes estudos com resultados controversos, assim, como forma de esclarecer dúvidas pode-se então realizar uma revisão sistemática da literatura, que pode ser descrita como uma investigação focada sobre um assunto definido, com o intuito de “identificar, selecionar, avaliar e sintetizar as evidências relevantes disponíveis.” (GALVÃO; PEREIRA, 2014, p. 183).

A revisão sistemática de literatura é uma metodologia proposta para a identificação de estudos, com aplicação de métodos sistematizados de busca, para após avaliar sua qualidade e validade. Os procedimentos desenvolvidos devem ser registrados, para que a revisão sistemática de literatura possa tornar-se uma metodologia consistente que sirva de base para outros pesquisadores (DE-LA-TORRE-UGARTE-GUANILO; TAKAHASHI; BERTOLOZZI, 2011).

Nesse contexto, Sampaio e Mancini (2007) explanam que as revisões, dentre elas a revisão sistemática, são métodos de pesquisa que utilizam a literatura sobre determinado tema como fonte de dados, no caso da sistemática destaca-se que por meio da aplicação de métodos de busca que devem ser descritos de forma clara e sistematizados, para após efetuar a apreciação crítica e sintetizar a informação coletada.

Diante do exposto, ressalta-se que o tema do estudo da presente revisão sistemática é a ocorrência de assédio moral no trabalho com as mulheres que atuam no setor público no município de Chapecó - SC. Para realizá-la optou-se por utilizar o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), que foi idealizado no ano de 1990, diante da necessidade de fortalecer a pós-graduação no Brasil.

No entanto, seu lançamento ocorreu em 11 de novembro de 2000, época em que iniciou a criação as bibliotecas virtuais e o processo de digitalização do acervo das editoras. Após, a Capes passou a potencializar e centralizar a aquisição de conteúdo, negociando diretamente com editores internacionais. No início o Portal dispunha um acervo de nove bases referenciais e 1.419 periódicos. Hoje conta com um acervo de 129 bases referenciais, 53 mil títulos e 11 bases dedicadas exclusivamente a patentes, conta também com livros, normas técnicas, estatísticas e conteúdo audiovisual, enciclopédias e obras de referência. (CAPES, 2018)

Conforme já mencionado, para a realização da revisão sistemática há etapas a serem seguidas, estas estão dispostas na figura 1 abaixo:

Figura 1: Etapas para a realização da revisão sistemática



Fonte: Jackson et al. (2004 apud TOSTA, 2012, p. 39).

Elaborou-se o quadro a seguir para demonstrar a forma como cada etapa foi realizada e quais foram os critérios utilizados.

Quadro 1: Etapas realizadas para Revisão Sistemática de literatura na Plataforma Capes

<b>Etapa 1</b>	Foram realizadas buscas indexadas às palavras-chave: Gênero Feminino e Serviço Público, Mulheres e Serviço Público, Assédio Moral e Gênero Feminino, Assédio Moral e Setor Público.
<b>Etapa 2</b>	Busca avançada pelas palavras sem nenhum critério de seleção.

<b>Etapa 3</b>	Artigos em português, disponíveis na íntegra e eletronicamente no site.
<b>Etapa 4</b>	Artigos revisados por pares.
<b>Etapa 5</b>	Artigos que abordassem em seu título e resumo pelo menos um aspecto relacionado ao tema que não fossem repetidos.
<b>Etapa 6</b>	Artigos que abordassem claramente o tema pesquisado.

Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

O quadro 2 a seguir expõem os respectivos resultados de cada etapa:

Quadro 2: Etapas e descritores utilizados para Revisão Sistemática de literatura.

ETAPA 01*	<b>Gênero Feminino e Serviço Público</b>	<b>Mulheres e Servidores Públicos</b>	<b>Assédio Moral e Mulheres</b>	<b>Assédio Moral e Gênero Feminino</b>	<b>Assédio Moral e Servidores Públicos</b>	<b>TOTAL</b>
ETAPA 02*	1.545	405	223	127	19	2.319
ETAPA 03*	716	160	107	76	10	1.069
ETAPA 04*	563	148	103	72	7	742
ETAPA 05*	36	13	22	9	0	80
ETAPA 06	2	1	1	0	0	4

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos periódicos avaliados na plataforma Capes, 2018. \*Etapas 1, 2, 3, 4, 5 foram elaboradas no dia 21 de setembro de 2018.

Após a conclusão da etapa cinco, na etapa seguinte, foram selecionados os artigos que abordassem o tema pesquisado que foram utilizados como base teórica na realização do presente estudo.

Ao tratar dos descritores “gênero feminino e serviço público” e “mulheres e servidores públicos” pode-se constatar a seleção de três artigos. O primeiro deles foi realizado por Ludmila Ribeiro da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil, intitulado como “Polícia Militar é lugar de mulher? O qual analisou as percepções de policiais militares (masculinos e femininos) em relação ao lugar da mulher na Corporação. O estudo

evidenciou as relações de gênero desde o concurso até o exercício da atividade e destacou o olhar para o assédio moral e sexual. Conforme Ribeiro descreve (2018, p. 02):

[...] apesar de a Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (CR/1988) ter vetado a discriminação com origem no sexo, o funcionamento das instituições policiais militares reforça uma miríade de papéis sociais que supostamente estariam de acordo com a biologia do indivíduo (se homem ou mulher), o que contribui para a reprodução de relações de gênero desiguais. Sua face mais perversa é o assédio sexual, que tende a ser interpretado como algo normal quando a vítima é uma mulher, desvelando a força das relações de poder estruturadas a partir do gênero.

Os resultados obtidos pelo estudo indicam que os obstáculos simbólicos à igualdade de gênero ainda se encontram muito presentes na rotina policial.

O segundo estudo selecionado foi realizado por Lourdes Maria Bandeira e Tânia Mara Campos de Almeida e chama-se “A dinâmica de desigualdades e interseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis” Que analisa, com base nas dinâmicas e condições que o ofício em questão apresenta, seus resultados apontaram profundas desigualdades e consequências às trabalhadoras em questão.

Outra pesquisa foi realizada por Tadeu Gomes Teixeira, em 2015, intitulada como “Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho nos correios: participação feminina, hierarquia profissional e políticas de gestão” Que buscou responder de que forma as relações sociais de sexo influenciam na participação e ascensão profissional das mulheres, bem como políticas de gestão realizadas na estatal em relação ao tema. Como nos outros artigos supracitados, verifica-se a semelhança do resultado obtido, pois nesse caso também houve a constatação de que a força de trabalho nos correios é majoritariamente masculina.

Na pesquisa dos descritores “Assédio Moral e Mulheres” e “Assédio Moral e Gênero Feminino”, foi selecionado apenas um artigo, que constou nos resultados de ambas as pesquisas. O qual possui o título “Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência (s) e saúde” e foi desenvolvido por Daniele Schneider, Marcos Claudio Signorelli e Pedro Paulo Gomes Pereira (2017).

Seu objetivo é a compreensão das relações entre gênero e violência em relação às mulheres que trabalham na área de segurança no pública na região, para isso foram realizadas intervenções de pesquisa com policiais civis e militares, e agentes penitenciárias. Seu resultado evidenciou que essas mulheres são expostas a violências, pois “é uma realidade de várias profissões, não somente da segurança pública, mas especialmente daquelas associadas tradicionalmente à hegemonia masculina”. No entanto o estudo demonstrou que há outro lado “mesmo diante de tanto preconceito, algumas interlocutoras relataram que não se sentem

diminuídas, ao contrário, sentem-se empoderadas pela profissão que exercem” (SCHNEIDER; SIGNORELLI; PEREIRA, 2017, p. 3007).

Na pesquisa do descritor “Assédio Moral e Servidos Públicos”, os resultados indicaram apenas sete artigos na etapa quatro, sendo que nenhum deles relacionava-se com servidores públicos, portanto nenhum artigo foi selecionado. Diante dos resultados pode-se constatar que em todos os descritores pesquisados, no dia 21 de setembro de 2018, que há necessidade de mais estudos sobre o assédio moral com as mulheres que atuam no serviço público.

## 2.2 AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES E O FEMINISMO

No que concerne as mulheres e sua presença nas organizações e na vida familiar, situações como a divisão injusta do trabalho doméstico e as desvantagens no mercado de trabalho são aspectos complementares das desigualdades entre os homens e as mulheres, pois, mesmo com a entrada das mulheres como participantes na renda familiar, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico (BIROLI, 2015). De acordo com Bourdieu (1999, p. 18) isso se deve à dominação masculina, ela está relacionada às formações sociais, assim, a ordem social opera como uma grande máquina simbólica que corrobora com a dominação masculina, seus alicerces são a divisão sexual do trabalho e na distribuição específica de atividades entre os sexos.

Nesse contexto, a “divisão sexual do trabalho” nasceu na França, na década de 1970, descrita como a divisão desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho bem como no trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596). Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) evidenciam que essa divisão, que inclui a inclinação de os homens ocuparem melhores postos de trabalho e da maioria das mulheres estarem presentes nos níveis mais baixos na hierarquia organizacional, se torna mais visível a partir do crescimento de estudos sobre gênero, avaliado com um relevante aspecto da vida organizacional.

Para Kergoat (2009) a divisão do trabalho possui dois princípios, o da separação e o da hierarquização, o primeiro refere-se à existência de trabalho de homens e outros de mulheres, já o segundo é sobre o trabalho do homem “valer” mais que o da mulher. Portanto, nas relações entre homens e mulheres, pela questão da maior vulnerabilidade social enfrentada pelas mulheres, as quais acabam prejudicando-se frente aos homens, elas contemplam menos direitos e oportunidades em relação as condições econômicas, sociais, renda, segurança e no

trabalho. Isso às coloca em uma posição com mais obstáculos na conquista de espaços na sociedade (ARRUDA, 2015).

O movimento feminista tem passado por algumas “ondas”, desde que se tornou um movimento social visível. A “primeira onda” teria iniciado no final do século XIX com reivindicações focadas nos direitos políticos, das mulheres poderem votar e serem eleitas, bem como, nos sociais e econômicos, visando o direito ao trabalho remunerado, propriedade e estudo (PEDRO, 2012). Em concordância, Pinto (2003) também discorre sobre a primeira onda do feminismo, no momento em que as mulheres, primeiro na Inglaterra, lutaram por seus direitos, nesse caso, o direito ao voto que foi o que se popularizou por primeiro. Essas mulheres que ficaram conhecidas como sufragistas, articularam grandes manifestações em Londres, sendo que foi 1918 que o direito ao voto foi conquistado no Reino Unido.

No Brasil a primeira onda manifestou-se também pela luta pelo direito ao voto, as sufragistas do país tinham como líder Bertha Lutz, que foi uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Cabe ressaltar o direito ao voto foi conquistado mais tarde, em 1932. Destaca-se que o feminismo inicial, de primeira onda, perdeu força a partir da década de 1930, tanto na Europa e nos Estados Unidos como no Brasil, ressurgindo na década de 1960 (PINTO, 2003). Nessa década, grupos de mulheres e movimentos feministas norte-americanos, europeus e brasileiros, revoltaram-se com a opressão e restrição sofrida, buscando a inserção das mulheres nas universidades, e pela valorização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. Tais mudanças refletiram nos âmbitos sociais econômicas, culturais e políticas (ARRUDA, 2015).

Nesse sentido, ele ressurge fundamentado pela afirmação de que o “pessoal é político”, o que quebra a separação do público-privado e faz com que questões que eram vistas e abordadas como do privado, ganhassem espaço no público, destaca-se que “para o pensamento liberal, o conceito de público diz respeito ao Estado e às suas instituições, à economia e a tudo mais identificado com o político. Já o privado se relaciona com a vida doméstica, familiar e sexual, identificado com o pessoal, alheio à política.” A partir disso, o movimento feminista atentou as mulheres sobre a condição política de sua opressão, sofrida no meio privado e considerada pessoal (COSTA, 2007, p. 53).

Para Pateman (1996, p. 47) as mulheres passaram a questionar sobre a maneira que são levadas apreciar a vida social em termos pessoais, de modo que fosse uma questão de sorte individual ou de capacidade, nesse caso, as feministas empenharam-se em evidenciar que as circunstâncias pessoais são articuladas por fatores públicos, “por leis sobre a violação e o aborto, pelo status de ‘esposa’, por políticas relativas ao cuidado das crianças, pela definição

de subsídios próprios do estado de bem-estar e pela divisão sexual do trabalho no lar e fora dele.” Logo, os dilemas pessoais, para a autora, podem ser resolvidos por meio das ações políticas.

Ao analisar o movimento de mulheres, nota-se que o qual propõe uma nova relação às esferas privada, social e pública. Desse modo, a mulher ao se manifestar na esfera privada com o propósito de pleitear a pública, a torna visível na esfera social. As pesquisadoras feministas, estudaram as mulheres em um primeiro momento, que obtiveram visibilidade na sociedade e na academia, revelando-as como seres atuantes e pensantes (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

O feminismo de “segunda onda” iniciou após a Segunda Guerra Mundial, a partir dos anos setenta, priorizando reivindicações pelo direito ao corpo, ao prazer, e contrárias ao patriarcado (PEDRO, 2005). Na segunda onda, esse processo de inclusão da mulher do mercado de trabalho disseminou-se e tornou mais visível a configuração da divisão do trabalho, relacionados a remuneração, possibilidade de crescimento e os critérios de acesso às organizações (PINTO; JUNIOR; LUZ, 2014). As primeiras manifestações feministas no Brasil ocorreram no ambiente do regime militar e com limitações devido às condições que o país vivia, assim, regime militar via as manifestações com grande desconfiança (PINTO, 2003).

Cabe ressaltar que foi em 1975 que iniciou a Década da Mulher, por declaração da ONU, assim, os primeiros grupos feministas surgem no Brasil, empenhados na luta pela igualdade das mulheres (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009). A partir disso, houve o aumento da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil, essa transformação social é considerada por Bruschini (1994) como uma das mais marcantes ocorridas no país. Em complemento, Soares (1994, p. 13) o movimento de mulheres nos anos 70 “trouxe uma nova versão da mulher brasileira, que vai às ruas na defesa de seus direitos e necessidades e que realiza enormes manifestações de denúncia de suas desigualdades.”

Em 1980, devido a redemocratização no Brasil, o feminismo entrou numa fase de grande exaltação na luta pelos direitos das mulheres, em todas as regiões do país grupos e coletivos trataram de uma série de temas, como sexualidade, direito ao trabalho e à terra, violência, igualdade no casamento, luta contra o racismo e opções sexuais (PINTO, 2003).

Nessa época, parte das ideias feministas obtiveram maior espaço nas esferas pública e privada, disseminando-se por clubes de mães, sindicatos, universidades, partidos políticos, dentre outros. O que gerou tensão e mudanças, mas, mesmo assim, nos setores mais conservadores ainda se presenciava uma clara rejeição às ideias feministas (ZIRBEL, 2007).

Para Martins (2016, p. 10) estudar sobre o feminismo auxilia a desconstruir a criação de duas imagens relacionadas ao movimento. A primeira imagem construiu-se pela mulher que possui consciência das injustiças de uma sociedade patriarcal e por isso deseja a igualdade entre os homens e mulheres, assim, almejando uma sociedade mais justa. Pode-se então definir como a mulher que “despertou do sono da ignorância e da submissão”. Já a segunda imagem configura-se como o lado negativo da primeira, de que as feministas são aberrações, agressivas, que pretendem ser como os homens e desejam vingança do poder masculino.

Percebe-se que essa participação das mulheres nos movimentos populares, as auxiliou a perceber as relações desiguais em que estavam submetidas, desse modo, algumas reconheceram-se feministas, outras não (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009). Neste sentido, Soares (1994, p. 35) discorre sobre as mulheres:

As mulheres novas atrizes, ao transcenderem seu cotidiano doméstico, fizeram despontar um novo sujeito social: mulheres anuladas emergem como inteiras, múltiplas. Elas estavam nos movimentos contra a alta do custo de vida, pela anistia política, por creches. Criaram associações e casas de mulheres, entraram nos sindicatos, onde reivindicaram um espaço próprio. Realizaram seus encontros. Novos temas entraram no cenário político, novas práticas surgiram. (SOARES, 1994, p. 35)

Para Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) o feminismo permitiu a luta das mulheres por um salário igualitário, pelo acesso à contracepção acessível, divisão do trabalho doméstico de forma justa e igual entre homens e mulheres, descriminalização do aborto, pelo fim da violência doméstica, e outros. Ressalta-se que o movimento obteve nas últimas décadas meritórios ganhos sociais, econômicos e políticos, o que fez melhorar a condição de muitas mulheres. No entanto, a segregação sexual permanece na esfera organizacional, como também a desigualdade salarial.

Whitaker (1988, p. 09) evidencia que a mulher é julgada como submissa por ser considerada passiva e dócil.

Ora, tais diferenças, ditas de temperamento, entre homens e mulheres são falsas. As verdadeiras diferenças ocorrem no nível do corpo e nada têm a ver com as abstrações culturais desvalorizadas dos ‘diferentes’. No final do século XX, esse intrigante fenômeno tornou-se finalmente um problema científico. Surgiram estudos, investigações, inquéritos e pesquisas sobre a mulher em todas as áreas do saber, graças a estímulos provocados, em boa parte, pela proclamação da década da mulher, a partir de 1975. Infelizmente os resultados dessas pesquisas permanecem restritos ao mundo acadêmico e a uma ou outra reportagem publicada em caderno de variedades de grande imprensa (WHITAKER, 1988, p. 09).

Assim, no mercado de trabalho esse pensamento repercute e afasta as mulheres de algumas profissões, porém, isso não as impede de realizar tarefas pesadas mesmo que menosprezadas socialmente. (WHITAKER, 1988). Atualmente, uma parcela representativa do mercado de trabalho é ocupada por mulheres, portanto, nota-se que o mundo do trabalho se encaminha mesmo que lentamente, a direção de igualdade, porém, cabe ressaltar que ainda estão presentes preconceitos e obstáculos ao desenvolvimento da carreira profissional da mulher (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009). Para Bruschini (1994), a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, que está amplamente documentada por estudos, vem sendo cada vez extensa e diversificada, sobretudo no meio urbano (BRUSCHINI, 1994).

No entanto, nota-se que mesmo com a persistência de algumas dificuldades, há uma maior predisposição à valorização das mulheres por parte da sociedade e das organizações, pela inserção de valores femininos e com respeito pela percepção das mulheres nas questões sociais e organizacionais (BOURDIEU, 1999).

Ao diferenciar o movimento feminista dos outros movimentos políticos e sociais do século XX, Sorj (2005, p. 03) afirma:

Diferentemente dos demais movimentos políticos como o fascismo, o nacionalismo e o comunismo, o feminismo promoveu uma formidável mudança de comportamentos orientada para a promoção de mais liberdade e igualdade entre os sexos, sem aspirar à tomada do poder, sem utilizar a força e sem derramar uma gota de sangue. As mudanças ocorreram no campo do convencimento e da persuasão, pela condução de campanhas e manifestações, pela divulgação de ideias na mídia e pela mudança das leis. O feminismo, além do mais, constituiu-se como movimento plural, sem dono nem estruturas de controle centralizadas, sem excomungados, renegados ou dissidentes (SORJ, 2005, p. 03).

O movimento social feminista para Costa (2007, p. 51 e 52) nunca esteve tão vivo, intenso e presente como neste início de século, o que ocorreu de fato, foram transformações, “já não queima sutiã”, ou faz grandes divulgações sobre sua existência para a sociedade, mesmo assim, não se pode afirmar que a luta tenha sido abandonada ou que o movimento está acomodado. No Brasil e no mundo, o feminismo mudou, por influência de cada conquista, enfrentamento e a cada demanda que surge, nota-se então que é difícil acompanhá-lo, pois no movimento feminista “a dialética viaja na velocidade da luz”.

### 2.3 GÊNERO

Para compreender as condições e relações entre homens e mulheres numa sociedade, é importante observar não exatamente seus sexos, mas tudo o que é construído socialmente

sobre os sexos. O debate sobre isso constrói-se, então, por meio de uma nova linguagem, na qual gênero é um conceito necessário (LOURO, 2008).

Ao referir-se ao termo gênero inevitavelmente pensa-se em masculino ou feminino. Em grande parte das línguas, todos os seres animados e inanimados têm gênero, no entanto, apenas alguns seres vivos têm sexo. Pois não são todas as espécies que se reproduzem de forma sexuada, todavia, em português as palavras designam a elas um gênero. Dessa forma, como as palavras não têm sexo mas têm gênero na maioria das línguas, o movimento de mulheres e de feministas nos anos oitenta, passaram a utilizar “gênero” em vez de “sexo”. Com isso, queriam reforçar o pensamento de que as diferenças que se vislumbravam nas condutas de homens e mulheres não eram correspondentes à questão biológica, pelo “sexo”, mas definiam-se pelo “gênero” sendo ligadas à cultura (PEDRO, 2005).

O termo gênero na gramática compreende-se como um meio de classificar fenômenos, essa classificação evidencia a possibilidade de distinções e agrupamentos. Sua primeira utilização teria sido entre feministas americanas, que objetivavam enfatizar o caráter social, pois, a palavra rejeita o determinismo biológico (SCOTT, 2005). Scott (2005) descreve que a palavra "gênero" tem sido utilizada como sinônimo de "mulher", com o intuito de desassociação com feminismo e ajustar-se à terminologia científica das ciências sociais, a constituir a busca da legitimidade para estudos feministas. O termo também é utilizado para exprimir o que se refere às mulheres é também sobre os homens, enfatizando que o mundo das mulheres está necessariamente inserido no mundo dos homens. Dessa forma, não é considerado o estudo das mulheres isoladamente (SCOTT, 2005).

Ademais, o termo é utilizado para indicar "construções culturais" para designar as relações sociais, sobre os papéis que se adequam aos homens e mulheres, "trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. ‘Gênero’ é, segundo esta definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado." (SCOTT, 2005, p. 75). A partir da disseminação de estudos referentes a sexo e sexualidade, o termo veio a ser útil, pois é utilizado para diferenciar as práticas e papéis sexuais atribuídos aos homens e às mulheres. Nesse sentido, diversos estudiosos têm buscado compreender o uso do termo "gênero”.

Na mesma linha de pensamento que Scott (2005), Pedro (2005) explana que no Brasil poucas as historiadoras e os historiadores, têm explorado a respeito de gênero em condição de análise, de modo que, se identifica mais a sua presença em títulos de livros e de artigos. A autora explana que “nos textos é comum que apareçam citações de autoras como Joan Scott e Judith Butler sendo bem rara a prática da reflexão aprofundada sobre o assunto. ” (PEDRO,

2005, p. 77 e 79). Para Pedro (2005, p. 78), o termo “gênero” possui “uma história que é tributária de movimentos sociais de mulheres, feministas, gays e lésbicas. Tem uma trajetória que acompanha a luta por direitos civis, direitos humanos, enfim, igualdade e respeito. ”

Para que haja o entendimento do conceito do termo “gênero”, Beauvoir (1980, p. 34) descreve que machos e fêmeas caracterizam-se por ser dois tipos de indivíduos, interiorizados em uma espécie, e, diferenciam-se em consideração a reprodução, e que “A separação dos indivíduos em machos e fêmea surge, pois, como um fato irreduzível e contingente. A maior parte das filosofias tomou-a como admitida sem pretender explicá-la”. No entanto, ressalta que o sentido separação em dois sexos das espécies não é exato, pois há o caso das espécies hermafroditas, essa situação ocorre em plantas e muitos animais inferiores.

Conhece-se o mito platônico: no princípio, havia homens, mulheres e andróginos; cada indivíduo possuía duas faces, quatro braços, quatro pernas e dois corpos, colados um ao outro; foram um dia “partidos em dois, da maneira como se partem os ovos”, e desde então cada metade procura reunir-se à sua metade complementar; os deuses decidiram, posteriormente, que pela junção das duas metades dessemelhantes novos seres humanos seriam criados (BEAUVOIR, 1980, p. 34).

Butler (2003, p. 24 e 25) discorre que o gênero se configura pelos significados culturais reconhecidos pelo corpo sexuado, assim sugere a independência radical entre sexo e gênero, conforme explica que “com a consequência de que homem e masculino podem, com igual facilidade, significar tanto um corpo feminino como um masculino, e mulher o feminino tanto um corpo masculino como um feminino.”.

Butler (2003) questiona quando as teóricas feministas declaram que o “gênero é uma interpretação cultural do sexo, ou que o gênero é construído culturalmente”, pergunta-se de que forma ocorre essa construção. Pois, se o gênero é construído, o termo de construção gera controvérsias em relação a seu significado, de que forma ocorre tal construção, pelo livre arbítrio ou determinismo?

Se o gênero ou o sexo são fixos ou livres, é função de um discurso que, como se irá sugerir, busca estabelecer certos limites à análise ou salvaguardar certos dogmas do humanismo como um pressuposto de qualquer análise do gênero. O locus de imputabilidade, tanto na noção de "sexo" como na de "gênero", bem como no próprio significado da noção de "construção", fornece indicações sobre as possibilidades culturais que podem e não podem ser mobilizadas por meio de quaisquer análises posteriores (BUTLER, 2003, p 27 e 28).

Nesse sentido, para Laurentis (1994), o termo gênero não se refere a condição natural das pessoas, o sexo é entendido como cada indivíduo se representa em termos de uma relação

social. Ao direcionar o foco para as relações sociais, não há, o intuito de rejeitar que com ou sobre corpos sexuados o gênero é constituído, assim, a biologia não é negada, mas é evidenciada “a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas”. (LOURO, 2008, p. 22)

Para Britzman (1996, p. 74) a identidade sexual, é fruto de uma construção e negociação, de modo que não pode ser considerada automática ou algo de fácil aceitação. Não há, nenhuma identidade heterossexual “lá fora, pronta, acabada, esperando para ser assumida” ou “uma identidade homossexual instável, que deve se virar sozinha. Em vez disso, toda identidade sexual é um constructo instável, mutável e volátil, uma relação social contraditória e não finalizada. ”

Nesse sentido, Macedo et al. (2012) discorre que o vocábulo sexo emprega-se ao se falar das diferenças biológicas, ao passo que gênero está relacionado às estruturas sociais, culturais e psicológicas que se estabelecem a essas diferenças biológicas. Em complemento, para Louro (2008) o gênero é influenciado pelas relações de poder em sua construção, não somente por meio de mecanismos de censura ou repressão, mas também, por formas e condutas e posturas de falar e de agir, modos de ser e de estar no mundo.

No tocante a relação entre os sexos e na diferenciação entre homem e mulher, iniciou-se anteriormente aos movimentos feministas, mas sim, mediante a luta das mulheres pela igualdade e pelo seu espaço próprio. Ressalta-se que a necessidade de compreender as diferenças entre os sexos culminou na identificação do gênero, não somente pelas diferenças biológicas, mas, em um caráter mais abrangente, relacionado às manifestações culturais (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Cabe ressaltar que a relação entre homens e mulheres se configurava de forma que “Os homens eram indivíduos porque eram capazes de transcender o sexo; as mulheres não poderiam deixar de ser mulheres e, assim, nunca poderiam alcançar o status de indivíduo. ” Portanto, não sendo semelhantes ao homem, não poderiam ser consideradas cidadãs. Vianna e Ridenti (1998), explicam que a hierarquização e desigualdade entre os sexos são, comumente fundamentadas por circunstâncias biológicas, ou seja, pela razão de os homens e mulheres nascem com características específicas distintas (VIANNA; RIDENTI, 1998, p. 17).

A discussão de gênero na esfera organizacional na realidade brasileira está necessariamente ligada a construção das relações na trajetória social, histórica, econômica e cultural. O autor também destaca que nas organizações, ocorre a "divisão sexual do trabalho", já que algumas carreiras são consideradas masculinas e outras femininas (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Para o movimento feminista, o termo “gênero” começou a ser utilizado nos debates ocorridos no movimento, os quais, buscavam uma interpretação para a subordinação das mulheres (PEDRO, 2005). Nesse contexto, o conceito de gênero vem sendo construído e interpretado com base nas diferentes formulações feministas, que se inicia pela afirmação do feminismo liberal, da desigualdade entre masculino e feminino, em seguida pela diferenciação entre sexo biologicamente definido e gênero socialmente construído. Mais à frente, o feminismo socialista descreve gênero como um "fenômeno social e organizacional que incorpora relações de poder." (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Diante do exposto, ao vislumbrar a atualidade das relações de gênero no contexto nacional brasileiro, fica evidente também a desarmonia entre mudanças sociais e reconhecimento institucional. Verifica-se que as novas formas de organização da sociedade contradizem as arcaicas estruturas, nesse sentido, comportamentos baseados nas convenções sociais de gênero também não são compatíveis com as novas formas de organização da sociedade (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009).

## 2.4 ASSÉDIO MORAL

Com a globalização e inovações tecnológicas as organizações são afetadas, assim, são contínuos os processos de transformações e melhorias. No entanto, para seus colaboradores pode ser difícil acompanhar esse ritmo de mudanças, principalmente para aqueles que estão posicionados nos níveis táticos e operacionais, que precisam lidar com a busca constante de resultado cobrada por seus superiores, desse modo, essa configuração de ambiente organizacional passa a afetar suas vidas de forma negativa (NASCIMENTO; SILVA, 2012).

Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 13) tratam sobre o aumento da competição entre as organizações o crescimento da competição no mercado, tanto o nacional quanto internacional, que fez com que as organizações lutassem ainda mais por sua sobrevivência e trouxe consequências para todos, como o ritmo acelerado da economia, terceirização, precariedade do emprego, desemprego, aumento do setor informal.

Desse modo, cada vez mais o trabalho nas empresas se submete ao capital, portanto, por força da busca incessante de maiores retornos para remunerá-lo, de modo que com o avanço tecnológico que auxiliou no surgimento de novas técnicas de otimização da produção houve o favorecimento da lucratividade e suscitou a desqualificação do trabalho (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008). Para Lubit (2002, p. 73) há organizações enaltecem os lucros em curto prazo, no entanto não se preocupam em com o custo humano, e

de que forma os gestores alcançam os resultados financeiros. Rezende (2008) considera que a globalização, transnacionalização empresarial e flexibilização são aspectos que determinaram aos empregados e proprietários o dever de se adaptar a uma realidade que se mostrou tão dolorosa quanto aquela em que indivíduo trabalhador era escravo.

Nesse contexto, Barreto e Heloani (2015) apontam que hoje o esforço do trabalhador não é mais suficiente e são requeridos muitos outros fatores para manter-se no mercado de trabalho, lutar para estar empregado tornou-se prioridade máxima e também razão de sofrimento. Tratam ainda, sobre a iniciação dos jovens no mundo corporativo, que ao deparar-se com um ambiente competitivo o leva a desenvolver apenas relações simplistas com os colegas de trabalho, não ultrapassando de amizade profissional, que pode durar apenas pelo tempo que for conveniente, dessa maneira, não constrói laços de amizade com que poderia compartilhar suas angústias e incertezas.

Esse tipo atitude são pessoas “normais”, que assimilaram que ter uma relação afetiva e profunda com alguém pode ser perigoso. Dessa maneira a cultura organizacional vai sendo enquadrada nesses moldes, portanto, diante dessa situação “não se pode esperar dos jovens sonhos de longo prazo, isto é, uma lealdade estrita às pessoas e à organização e, muito menos, uma dedicação incondicional”. Assim, para proteger-se e com o objetivo de ser vencedor no mundo corporativo, o comportamento individualista é adotado, assim, surgem as várias configurações de violência laboral, sendo uma delas o assédio moral (BARRETO; HELOANI, 2015).

O ambiente de trabalho nas organizações apresenta um cenário que favorece aparecimento da violência psicológica, que quando exercida de forma duradoura e repetitiva pode caracterizar o assédio moral. Ressalta-se que foi somente no início da década de 1990 que o fenômeno foi identificado no ambiente de trabalho como um agente destrutivo, o que traz graves problemas à organização com o desmantelamento do clima de trabalho, e malefícios como o bloqueio da criatividade e da inovação e o sentimento de insegurança (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Diante do exposto, nota-se que mesmo o assédio moral sendo uma situação frequente na esfera do trabalho desde o princípio da sociedade, ele também é conhecido como mobbing ou bullying, a partir da década de 1980 vem sendo debatido na relação entre saúde e trabalho (SOBOLL, 2008).

A propagação das discussões relacionadas assédio moral no Brasil, a realização de pesquisas acadêmicas e o início na esfera jurídica ocorreram em decorrência do movimento sindical, entre as pesquisas, destaca-se principalmente o trabalho de pesquisa de mestrado

(2010) e de atuação profissional como médica realizados por Margarida Barreto, que foram primordiais para dar visibilidade ao assédio moral no país (SOBOLL; HELOANI, 2008).

Destaca-se que assédio moral não existe somente, no ambiente de trabalho, está presente também em diversos campos, pode-se encontrá-lo na escola, na vida doméstica, ou seja, nos locais os quais existam convívio social é possível que esteja presente. Porém, pela importância que o ambiente organizacional trabalho representa na vida das pessoas busca-se o entender de que forma ele ocorre (REZENDE, 2008). Heloani e Barreto (2015) concordam que o assédio moral está cada vez mais atingindo a todas as áreas, isso se dá pelo fato de que no início dos estudos a sua ocorrência estava mais presente na área da produção, com o passar do tempo atingiu até o executivo especializado, bem como na medicina, na justiça e até nas universidades, portanto, está presente em todo o lugar.

Soboll e Heloani (2008, p. 17) caracterizam o assédio moral como um cenário de extrema agressividade no ambiente de trabalho, manifestada por comportamentos ou omissões, que podem ser repetitivos e contínuos, com propósito de “destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada.”

Hirigoyen (2000, p 17), define-o como “Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude... que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” Na mesma linha de pensamento Silva (2012, p. 34) como “é a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.”

No entanto, no Brasil com frequência situações como as agressões pontuais e assédio organizacional são equivocadamente consideradas assédio moral. Caracterizam-se como agressões pontuais os atos ou omissões praticadas de forma descontínua, comumente são reações impulsivas (aumento no tom da voz em uma discussão) que podem ofender ou hostilizar o outro, mas geralmente sem propósito de prejudicar. (SOBOLL; HELOANI, 2008)

Já o assédio organizacional, define-se como um processo em que a violência está presente nas estruturas, políticas organizacionais ou gerenciais e nos aparatos, é classificado como processual e agressivos assim como o assédio moral, mas não pessoalizado, ou seja, seu objetivo não é atingir uma pessoa em específico, mas sim gerenciamento do trabalho e de todo grupo. São alguns exemplos de práticas de assédio organizacional, “gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações

negativas, ameaças, cobranças exageradas. ” (SOBOLL; HELOANI, 2008, p. 22). No trabalho, pode ocorrer também cargas de trabalho excessivas, ou até mesmo a sua escassez, que faz o que o trabalhador se sinta inútil. (HELOANI; BARRETO, 2015). Heloani e Barreto (2015, p. 150) elencam variáveis que podem degradar os ambientes organizacionais:

1- Imposição de prazos rigorosos; 2- Aumento do ritmo de trabalho; 3- Maiores volumes de trabalho; 4- Maior pressão no emprego; 5- Redução dos locais de trabalho; 6- Menos pessoas e mais tarefas; 7- Quantidade crescente de informação a ser administrada devido às novas tecnologias de comunicação; 8- Aumento das exigências impostas a um menor número de trabalhadores.

Na atualidade, a legislação para apreciar casos de assédio moral e organizacional é a mesma. Ainda assim, é primordial insistir numa particularidade conceitual, não somente por uma questão semântica, mas como questão fundamental que repercute no âmbito prático. No assédio moral, e o ambiente organizacional é o cenário da violência já no assédio organizacional, a empresa é roteirista das ações de violência e os superiores e colegas são os atores (SOBOLL; HELOANI, 2008).

Em ambos os tipos de assédio, cabe ressaltar que os atores podem ser os mesmos, na organização é seu o palco, com os aparatos necessários para a manifestação de sua agressividade (SOBOLL; HELOANI, 2008). Em relação ao assediador (ou atores conforme chamado anteriormente), estudos desenvolvidos denotam que na maior parte dos casos o é um superior hierárquico, mas também ocorrem situações desse comportamento entre indivíduos ao mesmo patamar, ou até mesmo por aqueles posicionados em níveis hierárquicos inferiores (REZENDE, 2008).

Quando o assédio moral é considerado uma questão organizacional, há o fato de que algumas empresas desconsideram os aspectos que fazem esse fenômeno eclodir, assim, nota-se que a existência do assédio moral não ocorre pelo desejo dos dirigentes, mas pela sua omissão (FREITAS; BARRETO; HELOANI, 2008). Há ambientes organizacionais que impulsionam a competitividade entre os empregados, e até mesmo recompensam atitudes agressivas e desrespeitosas, um exemplo é a exigência de que os empregados que não atingem a meta sofram humilhações, há também situações em que a empresa fixa metas apertadas e individuais, que impulsiona a competição ou fixa metas coletivas, de modo que os pertencentes a um grupo que não atingem as metas sejam considerados pelos demais como estorvos, o que diminui a solidariedade entre os empregados. Portanto, quando ocorrem as situações supracitadas, o assediador tende a ampliar o seu poder (OLIVEIRA, 2015)

Oliveira (2015) ressalta que há muitos autores que tratam em seus estudos as consequências maléficas do estresse constante causado pelo assédio moral, os transtornos que se destacam são ansiedade, burnout, depressão e doenças psicossomáticas. Quando doente o indivíduo torna-se ainda mais vulnerável a essa armadilha de modo a permitir que este ciclo ocorra novamente. Dessa forma, ocorre o sentimento de culpa reforçando mais uma vez o ciclo, é um dos sintomas emocionais mais comuns entre os assediados, o que claramente favorece o adoecimento. Nascimento e Silva (2012, p. 110) discorrem sobre os impactos identificados em vítimas desse fenômeno:

Uma vítima de assédio moral não atinge mais seu pleno potencial de trabalho, torna-se inativo, ineficiente, perde a autoestima, começa a duvidar de si mesmo, sente-se humilhado e aterrorizado com a perseguição psicológica a que está sendo submetido, além disso, dificilmente encontra a solidariedade de outros colegas, pois se o assediador é o chefe, é natural que todos sintam medo de ser o "próximo".

Há situações em que a vítima é tão pressionada que se torna aquilo que é dito sobre dela. É notório que uma pessoa assediada não pode fornecer o seu melhor, pois torna-se desatenta, sensível às críticas e ineficaz (FREITAS, 2001, p. 11). Nesse cenário, quanto maior a intensidade do estresse causado pelo assédio moral na vítima, mais graves serão os malefícios para seu organismo, pelo desgaste, esgotamento e depressão. Portanto, nota-se há o comprometimento da produtividade, valorização e autoestima, bem como das relações afetivas e sociais (ALKIMIN, 2013). Nas relações sociais e afetivas causa “danos pessoais, sociais e familiares fora do ambiente de trabalho, degradando sua vida particular, promovendo o isolamento social, que pode em último caso levar ao suicídio.” (OLIVEIRA, 2015, p. 26).

Nota-se então que o caminho percorrido pela vítima de assédio moral traz consequências nocivas, visto que, esgotou seu poder, prestígio, recursos e autonomia, o que prejudica sua qualidade de vida. Assim, inicia-se um processo conflituoso, em que a vítima quer desligar-se da organização, mas por razões econômicas ou por valorizar sua profissão não consegue fazê-lo. Há a opção de romper o vínculo com o assediador, mas as normas e cultura organizacional não possibilitam, agravando ainda mais seu estado de profundo estresse que está a dismantelar sua saúde (OLIVEIRA, 2015).

Para confrontar esse quadro dentro das organizações, encontra-se dois ramos para a atuação, um volta-se para a organização do trabalho, cultura organizacional, normas de grupo que consentem e propiciam a ocorrência do assédio moral. O outro está relacionado com o poder o assediador, com objetivo de instituir uma negociação para findar a violência, também, podem ser definidas estratégias de apoio social (OLIVEIRA, 2015). De acordo com Baibich e

Lisboa (2015) deve-se discutir sobre a ética nas organizações, de modo que os princípios éticos estabelecidos sejam norteadores da conduta nas relações de trabalho.

Oliveira (2015) explana que as intervenções citadas anteriormente são classificadas em três níveis: o primeiro tem como objetivo extinguir os riscos, no caso, as estratégias utilizadas no assédio; o segundo propõe formas gerir os riscos para obter controle sobre eles, isso se dá por meio da disponibilização de instrumentos que auxiliem a vítima na sua defesa e a manter seu emocional equilibrado e findar as agressões; o terceiro, dá-se pela reparação dos danos resultantes da exposição ao risco, para isso, podem ser por meio de grupos de acolhimento e acompanhamento psiquiátrico; e por fim o quarto nível, que diz respeito a intervenção do Estado na tutela dos direitos trabalhistas, impulsionando as organizações a monitorar os riscos atinentes às suas atividades.

Para Chapadeiro (2015) nos órgãos públicos o servidor que é vítima do assédio moral não conta com um mecanismo que o proteja até que não sejam aprovadas leis que tratem sobre o assédio moral em órgãos públicos, o que está ao alcance dos servidores é a denúncia no sindicato, Ministério Público do Trabalho (MPT) ou na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) que podem buscar meios judiciais ou conciliatórios.

Bessa e Amboni (2017, p.79) mencionam que não há regulamentação para o assédio moral de forma específica, “quer no Direito do Trabalho, quer no Direito Civil, ou ainda no Direito Penal. Não obstante, a Constituição Federal, os Códigos Civil e Penal, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” Os autores também colocam que há estados brasileiros que editaram leis para tratarem sobre o assédio moral em suas administrações públicas.

Ressalta-se que há um projeto de lei o Projeto de Lei 4742/01 que tipifica o crime de assédio moral no ambiente de trabalho no Código Penal, o projeto foi aprovado em 12 de março de 2019 pelo Plenário da Câmara dos Deputados, após a provação a proposta foi enviada ao Senado. (CAMARA DOS DEPUTADOS, 2011). Nessa perspectiva, Bessa e Amboni (2017, p. 83) explanam sobre as leis já existentes que indiretamente inibem a prática do assédio moral Lei nº 11.948 de 2009, em seu art. 4º ao estabelecer:

Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

A Lei nº 13.242, de 2015 (Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2016) em seu art. 11, dispõe que a diretriz geral das agências geradoras de fomento é preservação e geração do emprego, em que é estabelecido (BESSA; AMBONI, 2017, p. 84):

§ 1º A concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento não será permitida: [...] (Lei nº 13.242/2015)

IV - para instituições cujos dirigentes sejam condenados por trabalho infantil, trabalho escravo, crime contra o meio ambiente, assédio moral ou sexual ou racismo. (Lei nº 13.242/2015)

Pelo exposto, é evidente que o fenômeno em questão é complexo e a dificuldade de realizar intervenções, assim, é importante e necessário que seja elaborada uma cuidadosa verificação e análise dos antecedentes do assédio moral que pode estar presente o ambiente organizacional, assim, pode-se identificar os responsáveis e definir estratégias de intervenção. Chama-se atenção para as intervenções das políticas públicas, por abrangerem toda a sociedade e impactar a um grande grupo de organizações (OLIVEIRA, 2015).

## 2.5 ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL

Definir o serviço público não é uma tarefa simples, sua noção passou por consideráveis mudanças no decorrer do tempo, no que tange aos seus elementos constitutivos, bem como à sua abrangência. Portanto, há a adoção por alguns autores de um conceito amplo, e por outros de um conceito restrito, em ambas as hipóteses há a combinação de três elementos em sua definição: “o material (atividades de interesse coletivo), o subjetivo (presença do Estado) e o formal (procedimento de direito público)” (PIETRO, 2017). Pietro (2017) expõe conclusões sobre o serviço público no Brasil:

1. a noção de serviço público não permaneceu estática no tempo; houve uma ampliação na sua abrangência, para incluir atividades de natureza comercial, industrial e social [...];
2. é o Estado, por meio da lei, que escolhe quais as atividades que, em determinado momento, são consideradas serviços públicos;
3. [...] o serviço público varia não só no tempo, como também no espaço, pois depende da legislação de cada país a maior ou menor abrangência das atividades definidas como serviços públicos;
4. não se pode dizer, dentre os conceitos mais amplos ou mais restritos, que um seja mais correto que o outro; pode-se graduar, de forma decrescente, os vários conceitos: os que incluem todas as atividades do Estado (legislação, jurisdição e execução); os que só consideram as atividades administrativas, excluindo jurisdição e legislação, sem distinguir o serviço público do poder de polícia, fomento e

intervenção; os que preferem restringir mais para distinguir o serviço público das outras três atividades da Administração Pública (PIETRO, 2017, p. 177 e 178).

No Brasil, os serviços burocráticos iniciaram em 1808 quando D. João VI, a família real e a corte portuguesa, diante da dominação fogem do exército de Napoleão fogem da Europa e chegam no Rio de Janeiro. Por conseguinte, inaugura-se os primeiros ofícios reais, como o militar e o fazendário, a cobrança de impostos (PASE et al., 2018). Nesse contexto, até a década de 1930, o serviço público no Brasil priorizava o auxílio a ordem pública, às atividades exportadoras e a arrecadação de tributos. Não havia ocorrência de muitos serviços, os quais resumiam-se em escolas, correios e telégrafos, hospitais e faculdades isoladas, e sua presença restringia-se as grandes cidades. Essa configuração implicava ao emprego público uma dimensão reduzida (CARVALHO FILHO, 2002).

Nesse sentido, Da Cunha, (1963, p. 32 e 33) destaca que a dedicação da administração imperial era priorizada as grandes cidades e ao comércio externo, bem como era mais valorizados os portos que ligam país com o exterior do que as redes de comunicação e abastecimento internas, caracterizada como uma administração “mais de caráter regulamentar, dotada de poucos recursos financeiros e número diminuto de empregados. O seu sentido aristocrático manifestava-se nos gastos da Corte, que alcançam metade ou mais do total das suas despesas. ”

Pelo fato de que a administração imperial era unitária, era frágil o seu controle sobre as províncias, desse modo, com a crescimento de sua autonomia político-administrativa a Coroa diminuiu seu poderio na nomeação de servidores. Devido à dimensão reduzida do emprego público, as nomeações eram comumente feitas por mecanismos de apadrinhamento e por questões de favoritismo político. Tal situação acentuou-se ao passo que houve o avanço da descentralização político-administrativa. Pelo enfraquecimento do poder de nomeação da Coroa havia a impossibilidade da construção um sistema administrativo com base no sistema de mérito (GRAHAM, 1968 apud CARVALHO FILHO, 2002).

Com a instauração da República houve o seguido desenvolvimento desse processo. Dessa maneira, foram criados os estados, que puderam desenvolver seus sistemas administrativos, nesse caso, os estados com economia mais fortes puderam contratar mais gente. No entanto, em análise geral o emprego público continuou reduzido, pelo fato de que grande parte da população vivia no meio rural, não buscando por serviços públicos, e mesmo nas grandes cidades, eram poucos os beneficiados por esses serviços (CARVALHO FILHO, 2002). Na década de 1930, houve o fim da Primeira República, nesse período o presidente Getúlio Vargas estabelece a criação de um órgão específico, o Departamento Administrativo

do Serviço Público (DASP), sua função era organizar, profissionalizar e racionalizar o serviço público no Brasil. Esse órgão tornou-se oficial em 30 de julho de 1938 e subordinava-se diretamente à Presidência da República (PASE et al., 2018).

Capobianco et al. (2013) considera que as ações implementadas pelo governo de Getúlio Vargas propiciaram uma profissionalização da Administração Pública, bem como, tentaram romper com as oligarquias dominantes. O autor também destaca a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) e conquistas como o voto secreto, a criação das leis trabalhistas e do direito ao voto pelas mulheres. Nesse sentido, verifica-se que as ações de reforma implementadas a partir de seu governo foram benéficas para a evolução da administração pública, mesmo com disfunções paralelas existentes.

Na mesma linha de pensamento, Carvalho Filho (2002), também discorre sobre a configuração do emprego público, evidenciando seu caráter reduzido antes de 1930, quando vigente a política dos governadores e do poder dos chefes políticos locais. Após 1930, o seu crescimento na esfera federal, ainda longe do sistema de mérito, a contratação era feita sem concurso, com o passar do tempo os empregados temporários eram tornados efetivos.

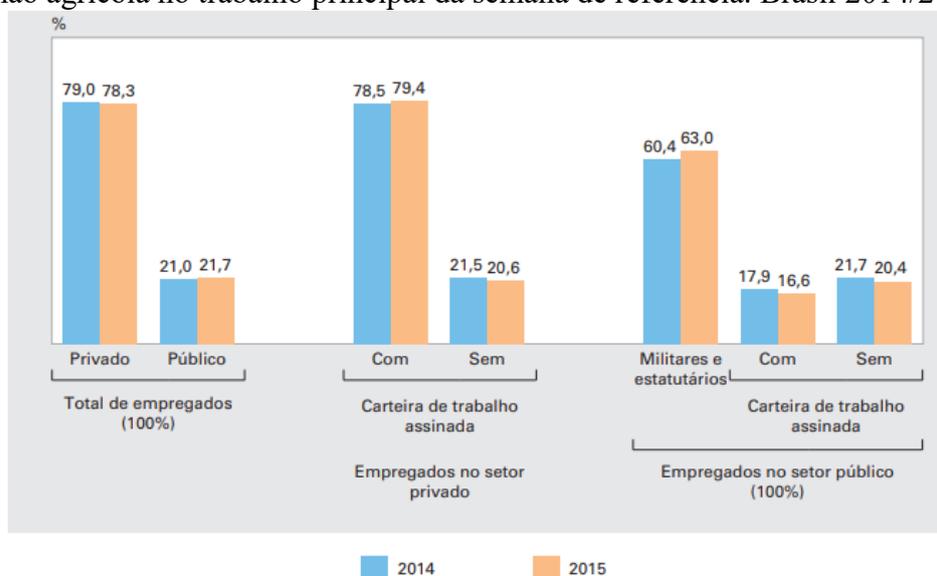
Somente com a constituição de 1988 houve a consolidação completa do serviço público no Brasil, bem como houve a instauração de que o processo de entrada no serviço público fosse por meio do mérito da aprovação em concurso público. No entanto, com a eleição de Fernando Collor de Melo (1990–92) a degradação do serviço público foi elevada, foram desenvolvidas práticas com o intuito de afetar negativamente a burocracia de Estado, que já estava frágil. Com Fernando Henrique Cardoso (1994–2001), como presidente, o serviço público volta a ser organizar, apesar de ainda mantido numa colocação subalterna à iniciativa privada (PASE et al., 2018).

Após a chegada de Luís Inácio Lula da Silva na presidência (2002) inicia-se a recomposição da quantidade e qualidade do serviço público. Ressalta-se que durante o período de FHC a carreira de professor federal universitário, eram identificados problemas, de modo que os departamentos empreendiam “verdadeiras lutas para conseguir substituir professores mortos ou aposentados, no governo Lula a carreira aumentou significativamente com a criação de inúmeros novos cursos, campi e, mesmo, novas universidades públicas federais.” (PASE et al., 2018, p. 37).

Nesse contexto, o Brasil teve no século XXI um expressivo aumento no número de servidores públicos, em todos os Entes Federados (PASE et al., 2018). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2015, 78,3% dos empregados no

Brasil enquadravam-se no setor privado e 21,7 no setor público (excluindo as atividades agrícolas) conforme disposto no gráfico abaixo:

Gráfico 1: Distribuição percentual dos empregados de 15 anos ou mais de idade em atividade não agrícola no trabalho principal da semana de referência. Brasil 2014/2015.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2014-2015

De acordo com Carvalho Filho (2002, p. 59), a disponibilidade de informações sobre o emprego público no Brasil é precária, os dados que o governo possui, por vezes são restritos e “parcelas importantes do emprego, referentes aos ocupados nas fundações, autarquias, sociedades de economia mista, e estatais, geralmente não foram [ou foram mal] mensurados.” Bem como, os dados estatísticos do IBGE raramente distinguiram o emprego público e privado. Assim, pode-se afirmar que há carência de bases empíricas sólidas para análise sobre o empreguismo público.

Pires e Macedo (2006) evidenciam que o mundo do trabalho passa por constantes transformações, nas organizações temáticas como competitividade, flexibilização e sobre globalização são amplamente discutidas. Para as organizações públicas há a disputa entre o “novo e o velho”, diante de uma dinâmica no mundo de inovações com a presença da burocracia. Segundo Dussault (1992, p. 13), as organizações públicas são mais dependentes do ambiente sociopolítico do que as demais, pois, a regulação de seu funcionamento é realizada externamente, portanto, elas podem ser autônomas na direção do seu negócio, mas, é uma autoridade externa que define seus objetivos, nesse caso, o governo.

Para o servidor público, pelas diferenças estruturais em comparação a outros setores, o trabalho possui um significado diferenciado (GOUVÊA; KUBO; MANTOVANI, 2011). Nesse contexto, nota-se que as organizações públicas possuem sistemas complexos, em razão da burocracia presente nos processos, isso se deve ao regulamento presente a burocracia estatal, que tende a ser disseminado a qualquer organização pública. Portanto, a estrutura e condições de trabalho nessas organizações tornam-se uniformes. Em relação às demais organizações, as públicas possuem as mesmas características básicas, no entanto, há particularidades como “apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder, entre outras” as quais influenciam nos valores e crenças e políticas de recursos humanos dessas organizações (MACEDO; PIRES, 2006, p. 96).

Em relação ao ambiente de trabalho que está conectado a administração do estado, os servidores que está inserido nesse ambiente além de estar inserido nas relações culturais que existem em todas as empresas, está inserido também em um ambiente que possui uma sinergia que existe no interior do Estado e ligado suas funções. Essa situação gera desgaste mental e físico aos servidores, que se sentem sugados pelos cidadãos ávidos a utilizarem dos serviços públicos. (SILVA; SZESZ, 2015, p. 238) Pires e Macêdo (2006, p. 14) explicam que nas organizações públicas no Brasil, as relações afetivas são o que mais influenciam as referências de poder.

Nesse contexto, Gediél e De Mello (2015, p. 103)) mencionam que os servidores públicos, podem usufruir de privilégios que se assemelham “aos do regime jurídico da ordem feudal”, no entanto, há restrições, como exemplo o direito a greve, nas funções públicas essenciais há a restrição para exercer esse direito. Os autores também colocam que na administração pública, “[...] os ataques do neoliberalismo ao trabalhador têm particular incidência e especificidade.” Pois, o Estado tornando-se fraco por consequência os servidores sofrem com a piora condições de trabalho. E complementam que “O aumento da demanda por serviços públicos, em país de capitalismo dependente, é acompanhado de aumento na exploração do servidor, que vive condições laborais cada vez mais precárias” (GEDIÉL; MELLO, 2015, p. 124).

Após a exposição da revisão teórica, na parte seguinte estão os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

### 3 METODOLOGIA

Nesta parte são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento desta pesquisa. Neste caso, são divididos em: classificação da pesquisa, universo e amostra, coleta de dados e análise de dados.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Em relação a natureza da presente pesquisa, classifica-se como aplicada, que para Prodanov e Freitas (2013, p. 51) “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.”

A abordagem classifica-se como uma pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo que, a pesquisa quantitativa, realizou-se na primeira parte com a aplicação de questionários, traduz em números opiniões e informações, foi necessário o uso de recursos e técnicas estatísticas para classificá-las e analisá-las. Prodanov e Freitas (2013, p. 69) explicam que essa abordagem é utilizada em vários tipos de pesquisas, “inclusive nas descritivas, principalmente quando buscam a relação causa-efeito entre os fenômenos e também pela facilidade de poder descrever a complexidade de determinada hipótese ou de um problema, analisar a interação de certas variáveis”

Já a pesquisa qualitativa, realizada na segunda parte do estudo com a aplicação de entrevistas, considera a existência de um vínculo inerente entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números, ressalta-se que para não demanda o uso de procedimentos e técnicas estatísticas, não tendo, portanto, a prioridade de numerar ou medir unidade (GIL, 2010).

Gil (2010) estabelece que em relação às pesquisas, é habitual a classificação com base em seus objetivos gerais, e as classifica em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. Ao que se refere aos objetivos da presente pesquisa, a mesma caracteriza-se como descritiva, uma vez que a pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2010, p. 42). No caso da presente pesquisa, a população descrita são as mulheres que atuam no ambiente de trabalho do setor público no município de Chapecó/SC, bem como, a ocorrência do fenômeno assédio moral, o que condiz com o tipo de pesquisa descritiva.

Os meios para a realização da pesquisa para Vergara (1997) podem ser: pesquisa de laboratório, de campo, documental, bibliográfica, experimental, ex post facto, participante, pesquisa - ação ou estudo de caso. No presente estudo foram utilizados os métodos de pesquisa de campo e bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica é caracterizada por utilizar-se de materiais já elaborados, constituídos principalmente de artigos científicos e de livros. Sendo que, pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas teorias a respeito de um problema, também são usualmente desenvolvidas por meio de fontes bibliográficas. Considera-se sua principal vantagem o fato de permitir ao investigador a cobertura de uma cadeia de fenômenos sucedidos muito maior do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 2010).

O método da pesquisa de campo, segundo Godoy (1995, p. 58) é uma nomenclatura comum utilizada entre antropólogos e sociólogos, que ao utilizá-la há o propósito de distinguir os estudos “conduzidos em ‘campo’, ou seja, no ambiente natural dos sujeitos, daqueles desenvolvidos em situações de laboratório ou ambientes controlados pelo investigador”. Esse método foi utilizado no estudo em questão, pois, os dados foram coletados por meio de aplicação de questionário e entrevistas com mulheres que atuam no serviço público no município de Chapecó/SC.

### 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

A amostra define-se como parte da população ou do universo, selecionada com base com uma regra ou um plano. Desse modo, é um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual são estabelecidas suas características. A amostra pode ser probabilística e não probabilística (PRODANOV; FREITAS, 2013). Gil (2008, p. 91) explana que nas amostragens probabilísticas, são mais utilizados os tipos: “aleatória simples, sistemática, estratificada, por conglomerado e por etapas”. Já as amostragens não probabilísticas, os mais comuns são “por acessibilidade, por tipicidade e por cotas”.

A população da pesquisa em questão compreende mulheres que atuam no setor público no município de Chapecó/SC. O município, segundo as estimativas do IBGE para o ano de 2017, possui uma população de 213.279 habitantes. Em 2010, os homens representavam cerca de 49,4% da população e as mulheres, 50,6%. Em 2016, considerando o agregado das atividades econômicas, a média salarial dos homens foi de R\$ 2.536,39 e a das mulheres, R\$ 2.072,97 (18% abaixo da média salarial dos homens). Com base em dados do

IBGE (2010), constatou-se que o município de Chapecó/SC em 2010 possuía 2.087 mulheres atuando na administração pública.

No que diz respeito a amostragem ou amostra, na primeira fase da pesquisa utilizou-se uma amostra não probabilística por acessibilidade, que se caracteriza por ser o com menor rigor em comparação com outros tipos, portanto, não há determinação estatística, o pesquisador “seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo.” (GIL, 2008, p. 94)

Na segunda fase, no que concerne a pesquisa qualitativa, optou-se também pelo método por acessibilidade, por meio de entrevistas com mulheres que atuam no serviço público do município de Chapecó/SC, a escolha das entrevistadas foi baseada no círculo social da pesquisadora, no caso, foram entrevistadas três mulheres que atuam no serviço público do município de Chapecó/SC.

Ressalta-se que foram utilizados pseudônimos com o intuito de preservar o anonimato das mulheres entrevistadas, foi selecionado uma mulher atuante na esfera municipal, uma da estadual e uma da federal. A primeira entrevistada, Marcia, tem 56 anos, ensino superior, atua na esfera municipal e no poder legislativo, é membro de grupos de mulheres, é militante ativa do movimento feminista. A segunda atua na esfera estadual no poder executivo, é Alice, tem 42 anos, e chefe de um setor na organização em que atua, não participa de grupos e nem do movimento feminista. A terceira é Ana, tem 35 anos, atua na esfera federal, no poder executivo, é membro de grupos de mulheres, é militante ativa do movimento feminista.

### 3.3 COLETA DE DADOS

Na etapa de coleta de dados podem ser utilizadas técnicas de interrogação, como questionário e entrevista. Convém afirmar que qual seja a técnica utilizada ambas possuem sempre algumas limitações, porém, elas mostram-se bastante úteis para a coleta de informações. Nesse sentido, nota-se que há questionamentos que podem obter a resposta facilmente, bem como para outros as pessoas podem ter dificuldade em responder. (GIL, 2010)

A presente pesquisa divide-se em duas fases, sendo que a primeira se refere a aplicação de questionários semiestruturados e a segunda ocorreu por meio de entrevistas individuais. Ao analisar as diferenças entre as técnicas, o questionário configura-se como um meio mais rápido e de menor custo, já a entrevista, Gil (2008, p. 109) destaca que “é uma

forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação.”

O instrumento de coleta de dados utilizado na primeira parte da pesquisa foi questionário, que, para Pádua (2009, p. 72) são “[...] instrumento de coleta de dados que são preenchidos pelos informantes, sem a presença do pesquisador”. Para sua elaboração, Gil (2010) descreve algumas regras práticas, pois não existem normas rígidas. As regras são relacionadas ao tipo da questão, em que coloca que devem ser preferencialmente fechadas, bem como deve-se verificar a forma de tabulação e análise anteriormente a aplicação do questionário, deve-se também levar em conta o nível de formação do pesquisado, de modo a serem construídas de forma que possibilite sua correta interpretação.

No caso da presente pesquisa o questionário (Apêndice A) foi elaborado com base no capítulo “Assédio Moral nas Organizações”, os autores do capítulo são Maria do Carmo Fernandes Martins e Ana Maria Souto Ferraz. Nele estão expostas as ferramentas Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho – (EP- AMT) e Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral (EIA – AMT), ambas foram integralmente utilizadas no questionário.

Além da utilização das ferramentas acima expostas foram elaboradas questões relacionadas ao perfil das respondentes, bem como, perguntas relacionadas ao assédio moral. Foi realizado um pré-teste antes de sua divulgação entre os dias 14 a 16 de março de 2019, após, foi disponibilizado via ferramenta formulários *google docs* e também por via impressa, do dia 17 de março de 2019 até o dia 02 de maio de 2019, durante esse período foram obtidas um total de 100 respostas.

Na segunda fase da coleta de dados ocorreram as entrevistas (Apêndice B), que Andrade (2010, p. 130) afirma ser um instrumento “eficaz na recolha de dados fidedignos para a elaboração de uma pesquisa, desde que seja bem elaborada, bem realizada e interpretada. Para tanto, faz-se necessário definir os objetivos e os tipos de entrevista e como deve ser planejada e executada”.

No caso da presente pesquisa, é caracterizada como entrevista semiestruturada, dessa forma, há um roteiro, mas as perguntas não são fixas podendo o entrevistador decidir no ato quais perguntas são feitas (GIL, 2010). Cabe ressaltar que sua elaboração se deu após a coleta de dados da primeira fase da pesquisa, a quantitativa, desse modo, os dados coletados serviram como apoio na elaboração do roteiro, que consta no Apêndice B.

O instrumento possui oito questões, as quais de caráter mais abrangente, a fim de tornar mais profundos os dados obtidos na primeira fase da pesquisa. Também, para a realização das entrevistas, as entrevistadas receberam e assinaram um Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C), com o objetivo de preservar questões éticas atinentes a aplicação da entrevista. A primeira entrevista foi com Marcia, no dia 30 de abril de 2019, foi gravada e durou 45 minutos. A segunda foi com Alice, no dia 02 de maio de 2019, foi realizada a gravação e durou 37 minutos. A terceira foi com Ana, no dia 03 de maio de 2019, também ocorreu a gravação e durou 33 minutos.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Posteriormente à obtenção dos dados com os questionários e entrevistas ocorreu a análise e interpretação dos mesmos. Para Gil (2008, p. 156), a análise possui objetivo de “organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas” já a interpretação, o autor descreve como “a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimento anteriormente obtidos.”.

Neste caso, os resumos estatísticos foram utilizados para a análise dos dados obtidos via questionário, e, com a utilização de estatística descritiva, para Mattar (2001, p. 62), “os métodos descritivos têm o objetivo de proporcionar informações sumarizadas dos dados contidos no total de elementos da(s) amostra(s) estudada(s)”.

Foram realizadas as entrevistas, primeiramente gravadas para que após fossem transcritas em forma de texto, desse modo, foi possível efetuar o cruzamento dos dados obtidos na primeira fase, com a aplicação dos questionários. Para a análise das entrevistas foi utilizado o método de análise de conteúdo. Bardin (2011) afirma que ela é organizada com base em três etapas. A primeira, que corresponde a pré análise, envolve a escolha de documentos a serem analisados, formulação de hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final. Na segunda etapa ocorre a exploração do material que nada mais é do que a aplicação sistemática das decisões tomadas. A terceira etapa é a do tratamento e interpretação dos resultados obtidos.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste parte serão demonstrados os dados obtidos por meio das duas fases da pesquisa, no primeiro subtítulo será apresentado o perfil das respondentes do questionário, como também, demais informações relacionadas. Após, serão expostas informações relacionadas à definição do assédio moral, com apresentação das escalas EP - AMT e EIA – AMT, ademais, informações relacionadas às vítimas, variáveis do assédio moral e desigualdade de gênero, no que diz respeito às organizações públicas.

### 4.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES

No instrumento de coleta de dados da primeira fase do estudo, o questionário, foram abordadas primeiramente questões relacionadas ao perfil, com o intuito de obter mais informações sobre as mulheres respondentes. As questões tratavam sobre idade, estado civil, grau de instrução e se as mulheres possuem filhos. Ressalta-se que não houve questionamento relacionado ao gênero pois as mulheres constituíram de forma exclusiva o público alvo da pesquisa. As respostas estão expostas na Tabela 01 a seguir:

Tabela 1: Perfil das participantes

<b>Categoria</b>	<b>%</b>	<b>Nº de respostas</b>
<b>IDADE</b>		
18 a 28	19	19
29 a 39	51	51
40 a 50	21	21
Acima de 50	9	9
Total	100%	100
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Solteira	15	15
Casada	40	40
Reside com companheiro	16	16
Separada/ Divorciada	9	9
União Estável	19	19
Viúva	1	1
Total	100%	100
<b>GRAU DE INSTRUÇÃO</b>		
Sem escolaridade	0	0
Ensino fundamental (1º grau) incompleto	0	0
Ensino fundamental (1º grau) completo	0	0
Ensino médio (2º grau) incompleto	0	0
Ensino médio (2º grau) completo	2	2
Ensino superior incompleto	6	6

Ensino superior completo	64	64
Mestrado/Doutorado	26	26
Não sei informar	0	0
Outros	2	2
Total	100%	100
<b>POSSUI FILHOS</b>		
Sim	56	56
Não	44	44
Total	100%	100

Fonte: Dados primários, 2019.

Com relação a idade das respondentes, pode-se observar que a escala de 29 a 39 anos foi a que obteve maior destaque com 51%. O estado civil resultou maioritariamente em mulheres casadas (40%). No que diz respeito ao grau de instrução 64% possuem ensino superior completo e 26% enquadram-se no nível de mestrado/doutorado, pôde-se constatar que todas as respondentes possuem um nível de escolaridade igual ou superior ao de ensino médio completo. E 56% delas possui filhos. Na Tabela 2, a seguir estão expostos os dados trabalhistas das participantes:

Tabela 2: Dados trabalhistas das participantes

<b>Categoria</b>	<b>%</b>	<b>Nº de respostas</b>
<b>TEMPO QUE ATUA NO SETOR PÚBLICO</b>		
Menos de 3 anos	9	9
De 3 a 5 anos	30	30
De 6 a 10 anos	29	29
Mais de 10 anos	32	32
Total	100%	100
<b>VÍNCULO DE TRABALHO</b>		
Cargo efetivo	69	69
Cargo comissionado	6	6
Cargo efetivo e comissionado	18	18
Estágio/Bolsista	3	3
Outros	4	4
Total	100%	100
<b>NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO CARGO</b>		
Nível ensino médio	33	33
Nível ensino superior	61	61
Não sei/não possui classificação	6	6
Total	100%	100
<b>ESFERA DO SETOR PÚBLICO EM QUE ATUA</b>		
Federal	40	40
Estadual	31	31
Municipal	29	29
Total	100%	100

<b>PODER EM QUE ATUA</b>		
Executivo	66	66
Legislativo	12	12
Judiciário	22	22
Total	100%	100
<b>CARGO DE CHEFIA</b>		
Sim	25	25
Não	75	75
Total	100%	100

Fonte: Dados primários, 2019.

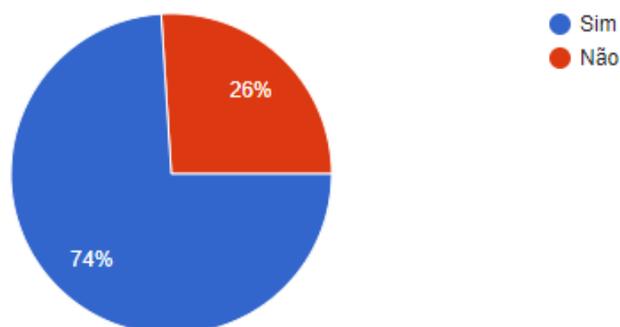
No perfil relacionado ao trabalho, 32% das respondentes atuam no setor público a mais de 10 anos, desse modo, essas mulheres possuem uma carreira longa em organizações públicas. Em relação ao tipo de cargo, 69% enquadraram-se no regime efetivo, ou seja, foram aprovadas em concurso público, desse modo, possuem estabilidade no vínculo empregatício, já 18% possui cargo efetivo e também exerce função comissionada.

O nível de escolaridade do cargo que exercem foi majoritariamente o de ensino superior, com 61%. Relacionado à esfera do setor público em que atuam, as respostas foram conformes, na federal 40%, na estadual 31% e municipal foram 29% das respondentes. Nas respostas sobre o poder em que atuam no setor público o poder executivo obteve valor mais expressivo com 66%, seguido do legislativo com 12% e, por último o judiciário com 22%. Por fim, buscou-se identificar se as respondentes exerciam cargo de chefia, em que 25% afirmaram que sim.

#### 4.2 EXPERIÊNCIAS NEGATIVAS NO TRABALHO

A ocorrência de alguma experiência negativa em algum momento no ambiente organizacional do setor público, não se referindo apenas ao assédio moral, mas, a experiências em geral que tivessem passado pelo fato de ser mulher, algum outro tipo de violência ou agressões pontuais. A seguir consta Gráfico 2:

Gráfico 2: Experiências negativas no ambiente de trabalho do setor público.



Fonte: Dados primários, 2019.

Das respondentes do questionário 74% afirmaram já terem vivenciado alguma experiência negativa no trabalho. Na aplicação das entrevistas foi realizado o mesmo questionamento, as três responderam que também já passaram por situações negativas, conforme as falas de Alice e Marcia:

Em algumas vezes você tem que mostrar a tua capacidade né, algumas vezes existe sim um ambiente que tem mais homens e falta de respeito por ser mulher, então já aconteceu comigo sim algumas situações que eu me senti constrangida pelo fato de ser mulher. (ALICE)

Eu nunca falei isso numa pesquisa, mas como tu tá trabalhando com anonimato, essas coisas são muito delicadas, eu acho bem importante falar dessas coisas pequenas, com relação roupa, acessórios, eu me visto de calça de camisa, me visto igual aos homens e nunca me disse pra me vestir assim, nunca me visto de saia ou decote, por que se eu colocar saia eu não consigo me mexer, eu fico imobilizada [...] (MÁRCIA)

Observa-se que Marcia relatou sobre a forma que se veste no trabalho, colocando que se veste como os homens para que se sinta mais livre, conforme Bourdieu (1999) ainda há a persistência de algumas dificuldades para as mulheres nos ambientes organizacionais.

Para obter maior conhecimento sobre os comportamentos negativos e por que eles ocorrem, foi realizado um questionamento para as entrevistadas referente ao um dado da Organização Internacional do Trabalho “[...] O tratamento injusto, que inclui abuso, assédio e discriminação, está entre os três principais desafios que as mulheres trabalhadoras enfrentam, especialmente as jovens entre 15 e 29 anos” (2019, p. 17, tradução nossa). Desse modo, situações negativas que ocorrem com as mulheres no trabalho de maneira geral, sem distinção de tipo organização, nesse sentido, perguntou-se às entrevistadas sobre quais seriam os motivos para que isso ocorra, Márcia relatou sobre a perspectiva cultural:

Eu acho que tem principalmente o atributo cultural, ele é muito forte, tão forte, muitas vezes é que sucumbe, a ideia de que as mulheres são menores, de que com as

mulheres é possível cometer abuso e que contra as mulheres é possível ter um tratamento desrespeitoso, diminutivo e isso de manifesta de muitas formas, quando mulheres em desenvolvendo uma mesma função, as mulheres pobres sofrem muito mais com relação ao assédio, e ainda tem o agravante racial, as mulheres negras, índias, pobres, ainda tão numa situação pior do que as mulheres pobres brancas.[...] (MÁRCIA)

Sua colocação tratou sobre a questão racial e classe social, que em seu ponto de vista é um fator agravante para a ocorrência do assédio moral. A entrevistada Alice destacou o atributo cultural e histórico e ao fato de as mulheres estarem conquistando seu espaço:

Que as mulheres elas sofrem abuso, por um questão histórica, eu penso que a mulher ela tá conquistando seu espaço no mercado de trabalho mas ela já sofreu muito, no mercado de trabalho e outros espaços também, né, mas esses espaços já foram muito restritos, dá pra dizer que essas conquistas elas são recentes, então acredito que tem uma questão histórica e cultural [...] (ALICE)

Ocorre pela fator cultural, acho que a gente vem de uma cultura arcaica, patriarcal, onde o machismo sempre foi valorizado, ele vem sendo replicado nos relacionamentos familiares, por exemplo, e a essas pessoas são as pessoas que estão nos ambientes de trabalho, e pelo fato de que não temos suporte e o assunto seja tratado como uma piada, a gente ainda tenha que enfrentar, fatores como a mulher ser desvalorizada faz com as que as pessoas se sintam a vontade para assediar aquela mulher, é um fator educacional e é preciso discutir sobre isso, não só nas famílias, nas escolas também. (ANA)

Para Ana, o fato de os indivíduos nascerem inseridos em uma cultura em que está predomina o machismo e o patriarcado faz com que esses valores sejam repassados e multiplicados na sociedade. E esses indivíduos é os que estão presentes nas organizações, motivo pelo qual, há a ocorrência de comportamentos negativos com as mulheres.

As entrevistadas trouxeram elementos relacionados à vulnerabilidade social das mulheres. Arruda (2015) coloca que elas que dispõem de menos direitos e oportunidades que os homens por fatores sociais, econômicos e renda, dentre outros. Segundo Bourdieu (1999) a dominação masculina está ligada às formações sociais, bem como, para Vianna e Ridenti (1998) os aspectos sociais, culturais e o contexto histórico influenciam a relação entre os gêneros.

#### 4.3 DEFININDO O ASSÉDIO MORAL

Após as questões relacionadas aos comportamentos negativos, solicitou-se que as mulheres definissem em poucas palavras o que é assédio moral para elas, a questão era de caráter obrigatório, desse modo, foram obtidas o total de 100 definições. Pode-se constatar que em 32% das respostas continham a palavra “humilhantes” ou frases relacionadas.

Também, a palavra “constrangimento, constranger e constrangida” foram evidentes nas respostas. Foram frequentes também os termos “discriminação”, “ agressão”, “intimidação” e “abuso”. Cabe ressaltar que os termos acima citados estão presentes em definições que foram expostas na revisão teórica. Seguem algumas das definições obtidas, conforme quadro 3:

Quadro 3: Definições do assédio moral.

D07	É todo tipo de agressão, discriminação, violência psicológica ou atitude desrespeitosa recorrente, direcionada ao indivíduo pelo fato de ser ou agir de forma diferente do padrão determinado/aceito pelo agressor.
D06	Humilhação repetitiva e de longa duração, através da desestabilização emocional e profissional.
D30	Quando acham que não tenho competência para as atividades que exerço e quando faltam com respeito.
D46	Desrespeito aos direitos fundamentais da pessoa, da dignidade humana e exposição com intuito de intimidação ou vexação.
D50	Falas, ações, comportamentos repetitivos ou periódicos que ofendam ou causem desconforto a outro devido a seu sexo, orientação, opiniões.
D54	É impor a outra pessoa situações de humilhação pública ou privada com o objetivo de rebaixamento da autoestima por meio de palavras e gestos.
D66	Ser humilhada repetidas vezes ser controlada nas saídas, idas a determinados locais, controle abusivo de ter que ficar informando a cada saída, ficar isolada dos demais colegas, se submeter a ouvir cantadas e levar na brincadeira
D79	É uma prática que envolve relações pessoais pautadas pela desigualdade, arbitrariedade, humilhação, medo, constrangimento e hipocrisia.
D83	É a utilização do poder, cargo, relação de trabalho (ou pessoal), ou qualquer outra condição para coagir, menosprezar, ofender, afetar psicologicamente outra pessoa, de forma intencional.
D84	Intimidação, explícita ou implícita, desvalorização do trabalho produzido com o objetivo de humilhar, desconsideração das opiniões, posições e minimização do sofrimento do outro de forma permanente, etc.

Fonte: Dados primários, 2019.

Na definição D30, a respondente expressa “Quando acham que não tenho competência para as atividades que exerço [...]”, o que se relaciona com comportamentos negativos presentes na EP- AMT de Ferraz e Martins (2014), “Seu chefe não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho e no item” e “Seu chefe duvidou ou de sua responsabilidade ou capacidade profissional”.

Na definição D83 é citado que o assédio moral é praticado de forma intencional, o que está em concordância com a definição exposta por Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho [...]”As definições expostas na D07, D06, D50 e D66 colocam como conduta frequente e repetida, também presente na definição dos autores.

Ademais, cinco definições evidenciaram a relação do assédio moral com o gênero, conforme a definição D40 “Quando não acreditam na minha autoridade ou inteligência só porque eu tenho um útero.”desse modo, trouxeram à tona que fato de serem mulheres seja um fator agravante para a ocorrência de assédio moral. A entrevistada Marcia citou sobre a sutileza em que ele pode ocorrer e como ele se marca e se mistura com outros tipos de violência sendo difícil caracterizá-lo:

Olha, eu acho que assédio moral é uma violência silenciosa, sabe, meio mascarada, meio que, parece que é uma violência, mas não é, mistura muito com outros tipos de violência nesse campo, a psicológica, a sexual, e, eu acho que ela é muito sutil, onde começa uma e termina outra então ela é de difícil caracterização. (MARCIA)

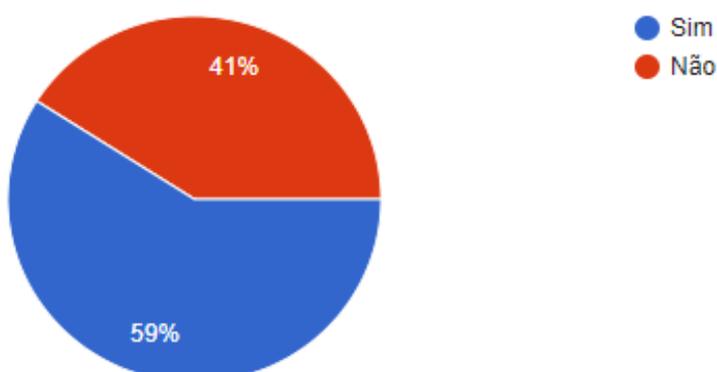
Então, assédio moral pra mim é grave pois as pessoas acham que isso é normal, então, toda a vez que alguém te ofende, grita com você pra mim isso se relaciona com o assédio moral. (ANA)

Para Ana o assédio moral é visto pelas pessoas como algo normal, fato que concorda com o exposto por Soboll e Heloani (2008) de que no Brasil frequentemente o assédio moral tem seu significado tratado de forma equivocada e as vítimas, em muitos casos, não sabem diferenciar a violência que é o assédio moral de outros tipos de violência, ou até mesmo não percebem que estão sendo vítimas.

#### 4.3.1 As vítimas do assédio moral

A parte I do questionário contemplava um questionamento chave, onde as respondentes deveriam indicar se eram ou já foram vítimas de assédio moral no ambiente organizacional de setor público. A seguir o Gráfico 3 que demonstra a frequência das repostas:

Gráfico 3: Vítimas do assédio moral



Fonte: Dados primários, 2019.

Das 100 respondentes, 59% afirmaram que sim e prosseguiram para a parte II do instrumento, para as 41% que afirmaram que não o questionário encerrou-se, ressalta-se que as que afirmaram que sim serão chamadas no decorrer do presente trabalho, de “mulheres vítimas”. Considera-se elevada a frequência de 59% de mulheres que afirmam serem ou já terem sido vítimas de assédio moral, nesse sentido, a entrevistada Marcia expressa:

Eu sinto na minha carreira, que o assédio moral é presente, algumas épocas ele para, depois volta a ocorrer, mas sobretudo nas relações onde tem um mando, tem poder, o espaço onde alguém tem poder sobre o outro é um espaço onde ocorre assédio moral. (MÁRCIA)

Então, com certeza, já teve um colga que veio pra cima de mim pra me intimidar, mesmo no meu departamento ocorre das pessoas denegrirem o teu trabalho, falarem que não é algo importante, isso é muito comum, o desrespeito é gigantesco (ANA)

Nota-se que Marcia fala sobre as relações de poder e como elas podem influenciar na ocorrência de assédio moral, Rezende (2008) discorre sobre o assediador ser em grande parte das vezes um superior hierárquico, o que justifica a existência de relações de poder.

No relato de Ana, observa-se que alguns aspectos se relacionam a três comportamentos negativos que estão presentes na EP- AMT, são eles: “Seu chefe duvidou ou de sua responsabilidade ou capacidade profissional. Seu chefe falou coisas sobre você coisas sobre você que prejudicaram sua imagem. Seu chefe o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho” (FERRAZ; MARTINS, 2014, p. 36).

Portanto, pode-se notar pela frequência obtida, bem como pelos relatos das entrevistadas, que o assédio moral com as mulheres ocorre nas organizações públicas. No tópico a seguir serão apresentados os resultados das escalas de percepção e de impacto afetivo.

#### **4.3.2 Escalas de percepção e de impacto afetivo do assédio moral**

Foram utilizadas no questionário as ferramentas Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP- AMT) e Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral (EIA – AMT) Ferraz e Martins (2014), expostas no segundo capítulo da obra intitulada “Novas Medidas do Comportamento Organizacional”. Quando se quer identificar a frequência do assédio moral os autores recomendam a aplicação da EP- AMT, se a intenção for identificar se o assédio moral causa impacto afetivo, é recomendada a utilização da EIA – AMT (FERRAZ; MARTINS, 2014).

Na EP- AMT foram sete frequências utilizadas, “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”. Os comportamentos negativos que obtiveram maior pontuação de ocorrência da opção de maior frequência “uma ou mais vezes por semana” estão expostos no Quadro 4 a seguir:

Quadro 4 Comportamentos negativos com maior frequência EP - AMT

<b>PONTUAÇÃO</b> “uma ou mais vezes por semana”	<b>COMPORTAMENTO NEGATIVO</b>
11	Seu chefe não respeitou seu conhecimento ou experiência de trabalho.
11	Seu chefe o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho.
8	Seu chefe duvidou ou de sua responsabilidade ou capacidade profissional.
6	Seu chefe o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho.

Fonte: Dados primários, 2019.

Com base nas pontuações resultantes de todos os comportamentos negativos foi realizado o cálculo para a média da escala de percepção do assédio moral. Como a amplitude da escala é de 1 a 7, o resultado necessariamente será entre esses valores. Ressalta-se que valores maiores que 4 indicam que o assédio moral é percebido com muita frequência, valores menores que 3,9 indicam que foi percebido poucas vezes, nesse caso, o resultado foi de 2,4757, o que indica a existência do assédio moral. No entanto, que ele é pouco frequente em mulheres que atuam no setor público no município de Chapecó/SC, pois a média obtida enquadra-se nas frequências “menos de 1 vez ao mês” e “ao menos 1 vez ao mês”.

A escala de impacto afetivo do assédio moral era composta por quatro frequências de opções a serem escolhidas, nada humilhado, pouco humilhado, humilhado, muito humilhado, caso o comportamento negativo jamais tivesse ocorrido a respondente era orientada a selecionar a opção “nada humilhado”.

Os comportamentos negativos que mais obtiveram pontuação em “muito humilhado”, estão elencados no Quadro 5 a seguir:

Quadro 5 Comportamentos negativos com maior frequência EIA - AMT

<b>PONTUAÇÃO</b> “muito humilhado”	<b>COMPORTAMENTO NEGATIVO</b>
25	Seu chefe fez comentários maliciosos sobre você ou sobre sua forma de

	vida.
19	A empresa não deu atenção às suas queixas de trabalho.
18	Seu chefe o considerou culpado por erros que os outros cometeram.
17	Seu chefe passou informações erradas sobre você.

Fonte: Dados primários, 2019.

Nesse caso foi realizado o cálculo da média e o resultado foi de 2,3402. Nessa escala os valores acima de 3 querem dizer o impacto afetivo é grande e os inferiores a 1,9 que é menor. No entanto, se o valor for acima de 1 indica que existe impacto, desse modo, pelo resultado encontrado indica que existe impacto afetivo médio.

#### 4.3.3 Outros comportamentos negativos sugeridos pelas pesquisadas

Após as exposições da EP- AMT e da ET – AMT, as quais continham sugestões de comportamentos negativos, foi questionado se além dos citados as respondentes identificavam algum outro comportamento negativo. A Tabela 3 a seguir demonstra que 67,79% das mulheres vítimas não identificaram nenhum outro comportamento negativo, 32,20% afirmaram que sim.

Tabela 3: Identificação de outros comportamentos negativos

<b>OUTROS COMPORTAMENTOS NEGATIVOS</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Total</b>
Respostas	19	40	59
%	32,20%	67,79%	100%

Fonte: Dados primários, 2019.

Para as 32,20% que afirmaram que sim, solicitou-se que explanassem quais eram os comportamentos, ressalta-se que das 19 respondentes foram obtidas respostas de 18, ou seja, uma mulher deixou de responder, abaixo seguem algumas respostas:

Para a ascensão de cargos de chefia a preferência sempre é dos homens. Mas isso acontece com determinados chefes, outros dão preferência a conhecimento e qualidade (R01).

Críticas intensas a vida pessoal, ainda que haja compartilhamento e vida pessoal no trabalho, considero algumas críticas desnecessárias (R02).

eu vejo muito em reuniões os homens interrompendo as falas das mulheres, principalmente no caso da hierarquia, quando se trata de algum subordinado ou pessoa com menor grau de instrução do que a chefia. mas também acredito que este comportamento seja praticado por outras mulheres em grau de hierarquia maior em relação a servidores com grau de hierarquia menor (R03).

Sobrecarga de trabalho, executar trabalho que não é da sua função (R06).

Dizer que o trabalho que fizemos foi ele quem fez (R08).

Incompetência gerencial nas demandas da diretoria. Falta de envolvimento de chefias deixando os técnicos sozinhos com atribuições. Inassiduidade das chefias, as quais muitas vezes ficam uma semana sem aparecer no local de trabalho (R11).

Se você trabalha bem, cada vez mais te dão serviços e não há reconhecimento. O reconhecimento e as gratificações legais só vem em benefício de quem é amigo ou intimamente. Infelizmente as gratificações não são concedidas com base no trabalho do servidor, e sim com base em motivos íntimos e amizades (R14).

Demonstrar preferência pelos homens de forma totalmente explícita (R15).

Utilização do cargo (chefia) como forma de coação das atividades/prioridades profissionais, desconsiderando a minha capacidade, comprometimento e critérios profissionais (autonomia) para a organização do trabalho (R16).

Comentários sobre vida particular de colegas (R17).

Frases como: fulana não tem mais idade pra engravidar, vai ser bom pro setor (R18).

Na R01, a respondente chamou atenção para a preferência nos cargos de chefia serem para os homens e coloca que, “[...] Mas isso acontece com determinados chefes, outros dão preferência a conhecimento e qualidade”. Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) colocam que na divisão sexual do trabalho está incluso o fato dos homens terem mais inclinação a ocuparem melhores postos de trabalho, e as mulheres postos de trabalho de níveis inferiores, bem como, afirmam que essa situação se torna mais evidente com o crescimento de estudos sobre gênero.

Nesse a perspectiva, a R02 e R17 expõe o fato de a vida particular ser motivo de comentários, a R18 explana “Frases como: fulana não tem mais idade pra engravidar, vai ser bom pro setor” o que diz respeito ao fato das mulheres poderem engravidar, essa situação não ocorre com homens. Com o movimento feminista, as mulheres lutaram por políticas relacionadas aos cuidados com seus filhos, bem como pelo fim da divisão sexual do trabalho, tanto nas organizações quanto dentro dos lares (PATEMAN, 1996).

Para Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009), a sociedade brasileira vem sofrendo cada vez mais mudanças em sua estrutura, o modelo familiar constituído pela casal e filhos está em queda, já que as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado de trabalho. No entanto, notou-se pelas respostas obtidas que as mulheres ainda passam por situações constrangedoras pela maternidade.

No que diz respeito às relações das mulheres com filhos e a ocorrência de situações negativas no trabalho por esse motivo, Marcia realizou uma colocação relacionada ao contexto em que as mulheres vivem na sociedade quando diz respeito às questões familiares e da maternidade:

Eu sempre digo, quando eu era criança eu era filha do Seu Moacir quando me casei eu virei a mulher do Seu Pedro e quando tive dois filhos homens eu passei a ser a mãe do Paulo e João, isso demonstra que a gente possui identidade de enfrenta toda essa questão do patriarcado, e poucas mulheres conseguem se perceber, mas gente tem, não são coisas antigas isso são coisas que estão acontecendo agora, então a principal característica é o patriarcado, são as questões culturais que foram sendo sustentadas por esse patriarcado e que foram determinando papéis que foi dado as mulheres, cuidar da família, filhos e isso complicou muito a nossa vida, e a gente ainda reproduz, quando a gente não consegue romper isso com os nossos filhos ao colocar rosa na menina, dar boneca, panelinha ensinar a ser educada, cruzar as pernas, né, obedecer, ser gentil, carinhosa, enquanto ao homem a gente diz, vai seja garanhão, dirija, joga bola, saia, vá pescar, a gente reproduz isso em casa. (MARCIA)

Eu vejo que as mulheres mães elas têm que estar sempre trabalhando com essa variável que trabalhar, conseguir desenvolver uma carreira e ser mãe também. Não temos uma estrutura que auxilie a vida das mulheres mães. (ANA)

Marcia falou sobre o patriarcado, que ainda é presente no Brasil. Para Corrêa e Carrieri (2007) as características patriarcais colocam obstáculos na vida profissional das mulheres, por conta disso, o assédio moral torna-se mais propício a ocorrer com elas. Mesmo não sendo mãe Ana evidencia que as mulheres além de se preocupar com suas carreiras, precisam enfrentar as demandas que maternidade impõe.

#### **4.3.4 Os agressores, habitualidade, consequências e formalização da ocorrência do assédio moral**

##### **4.3.4.1 Os agressores**

Com o objetivo de identificar os agressores dentro das organizações públicas em Chapecó/SC, questionou-se quem mais pratica assédio moral. Conforme Rezende (2008) explana, estudos já apontaram que em grande parte dos casos os atores do assédio moral são superiores hierárquicos. No entanto é comum ocorrer também entre indivíduos de mesma posição hierárquica, ou até mesmo por aqueles posicionados em níveis inferiores. Segue a Tabela 4 que apresenta os resultados obtidos:

Tabela 4: Quem são os agressores

<b>QUEM SÃO OS AGRESSORES</b>	<b>%</b>	<b>Respostas</b>
Colegas	32,2	19
Chefias/Superiores	66,1	39
Subordinados	0	0
Pessoas de fora da organização	1,7	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>

Fonte: Dados primários, 2019.

Pode-se observar que obteve maior destaque a opção “chefias/superiores” com 66,1% das respostas, confirmando o que foi supracitado por Rezende (2008). A seguir, com 32,2% a opção “colegas”. Nesse contexto, Marcia colocou a questão de não possuir um superior hierárquico. No seu caso as violências psicológicas são causadas por colegas que estão na mesma posição hierárquica. Posteriormente, questionou-se o gênero que mais pratica as agressões, conforme evidencia a Tabela 5 com o resultado:

Tabela 5: Gênero dos agressores

<b>GÊNERO DOS AGRESSORES</b>	<b>%</b>	<b>Respostas</b>
Homens	59,3	35
Mulheres	11,9	7
Ambos	28,8	17
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>

Fonte: Dados primários, 2019.

Constatou-se que o assédio praticado com as mulheres no setor público no município de Chapecó/SC é majoritariamente por homens (59,3%), em seguida a opção “ambos” com 28,8% e, por mulheres obtive 11,9%, em complemento as entrevistadas explanaram:

[...] Eu acredito que o assédio ele até pode acontecer a ser cometido por mulheres é preponderante ser por homens (ALICE).

Ah, nessa caracterização de assédio moral e coisas negativas ele é produzido com as mulheres mais por homens, eu acho que por mulheres é uma outra coisa assim, é, não que não ocorra, é diferente, não sei se classificaria como assédio, mas vou falar, por exemplo, o uso da roupa determina um grau de poder de inserção de ocupação de espaço, agora eu tô pensando se é. Então acho que entre mulheres é uma coisa diferente, que pode acontecer, onde a roupa é uma variável muito importante. [...] (MARCIA).

Com certeza os homens, as vezes as mulheres também, mas no geral nós nos suportamos enquanto mulheres, não que dizer que não repliquemos também esses comportamentos, mas em geral os homens replicam de forma consciente (ANA).

As três citaram que para elas o assédio moral é cometido, majoritariamente, por homens. No entanto, não excluem que ele pode ser cometido por mulheres, como também, de mulher para mulher, a entrevistada Marcia se confunde se o que ocorre em seu caso com outra colega mulher dentro da organização em que atua, pode ser caracterizado como assédio moral, confirmado que nem sempre o assédio moral é completamente entendido, nesse sentido, a entrevistada completa que:

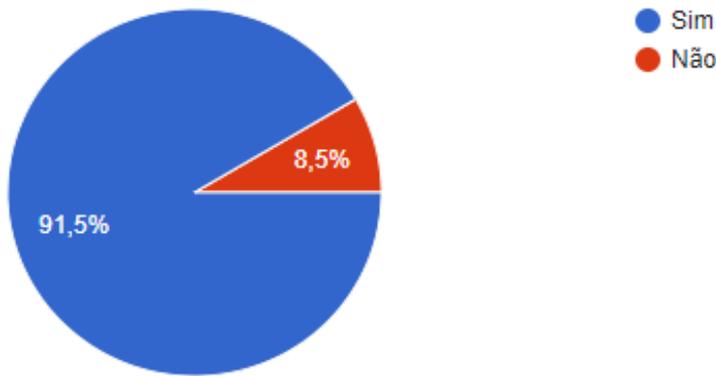
[...] Eu acredito que os homens sofrem assédio moral também, muito na relação de chefias, poder, muito... Mas, o elemento de gênero tá presente, o homem não sofre assédio moral por ser homem, não tem essa, essa, ele sofre assédio moral por ele não produzir, por ele ser á sob comando, mas não por ser homem, no caso das mulheres não, eles têm tudo isso que os homens tem relacionado ao poder mas tem uma presença muito forte do gênero. (MÁRCIA)

No trecho acima é evidenciado que os também homens sofrem assédio moral, mas que eles sofrem não por serem homens, mas por outras questões, e que no caso das mulheres, elas têm todas variáveis que possibilitam ser vítimas que os homens possuem e ainda está presente o elemento do gênero, bem como, colocou que o assédio moral no setor público em sua opinião está muito relacionado com as relações de gênero.

#### 4.3.4.2 Habitualidade e consequências do assédio moral para as mulheres

Após a entrada das mulheres no serviço público há obstáculos no decorrer de sua carreira profissional, nesse sentido, um deles é de ocorrer assédio moral (CORRÊA; CARRIERI, 2007). Buscou-se, portanto, identificar a habitualidade da ocorrência de assédio moral com as mulheres que atuam no setor público de Chapecó/SC, ou seja, se no entendimento das vítimas sua ocorrência é comum.

Gráfico 4: Habitualidade do assédio moral no setor público



Fonte: Dados primários, 2019.

Nesse caso, o Gráfico 4 demonstra que 91,5% afirmaram que sim e, 8,5% que não. Considera-se como elevada a frequência obtida das respondentes que acreditam que o assédio moral no setor público é comum. Heloani e Barreto (2015) destacam que o assédio moral está cada vez mais presente, atingindo todas as áreas, desde a produção de uma organização até as universidades, sendo assim, está presente em todo o lugar. Em relação a isso, Alice explica que:

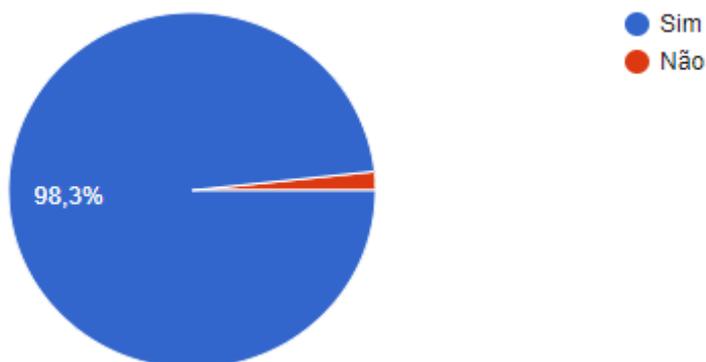
Minha visão é que de fato existe e isso (assédio moral) acontece no dia a dia com as mulheres no ambiente do setor público, e que há necessidade de desconstruir esses preconceitos, e mulher se fortalecendo, buscando seus direitos denunciando abusos, para que isso não se torne contínuo. (ALICE)

O nível de machismo tá impregnado em todos os setores, no público não é diferente, é pior, como as pessoas não podem ser demitidas é muito mais difícil você conseguir gerar um impacto pra que sejam punidas, e o pior é quando não são demitidos e os superiores são pessoas que suportam isso, essa pessoa entende que ela tá num ambiente confortável pra praticar o assédio. (ANA)

Para ambas o assédio moral é uma violência presente no ambiente de trabalho do setor público. Conforme Zanin et al (2012), no setor público, é comum que a questão das estruturas de poder e os defeitos da burocracia são utilizados como vantagens para praticar violências psicológicas, como o assédio moral. Vacchiano (2015) coloca que no setor público existe a especificidade que é a estabilidade do vínculo empregatício do assediador, portanto, o assédio moral é considerado mais grave.

Para complementar, questionou-se se durante sua vida no trabalho se já haviam presenciado ou tomado conhecimento sobre a ocorrência de assédio moral com alguma colega de trabalho, o resultado é evidenciado no Gráfico 5:

Gráfico 5: Respondentes que presenciaram ou tomaram conhecimento sobre a ocorrência de assédio moral com colegas



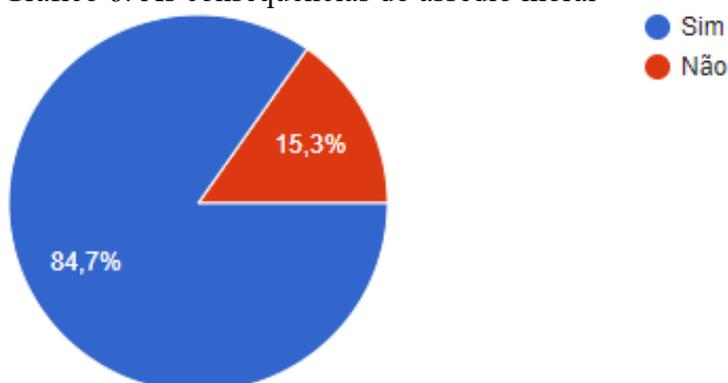
Fonte: Dados primários, 2019.

Observa-se que das 59 respondentes, 98,3% já souberam ou presenciaram a ocorrência de assédio moral com colegas, novamente, considera-se que a frequência obtida é elevada. A entrevistada expressou:

Eu, não só sinto e vejo, como também tenho muitos relatos sobre isso, tem pessoas que sentem, que passam por isso, pelo assédio moral dentro do setor público que trabalho (MÁRCIA).

Em relação às consequências do assédio moral para as vítimas no trabalho estão a diminuição de sua capacidade e ineficiência (NASCIMENTO; SILVA, 2012) Para Alkimin (2013) também pode ocorrer perda de produtividade e autoestima, nesse cenário, Oliveira (2015) chama atenção sobre poder ocorrer suicídio em último caso, pelos danos que assédio moral pode causar.

Gráfico 6: As consequências do assédio moral



Fonte: Dados primários, 2019.

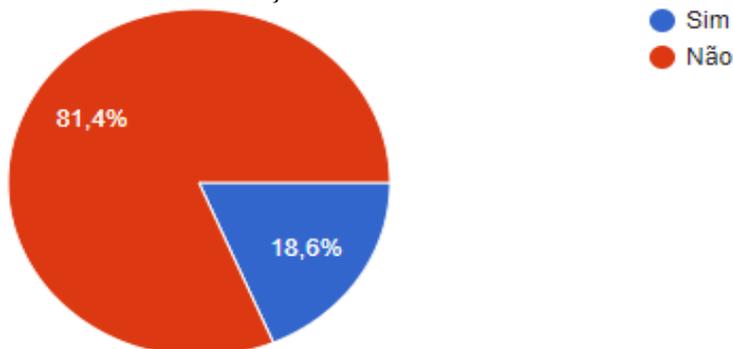
É possível observar no Gráfico 6 que das mulheres vítimas, 84,7% declararam já terem tido problemas de saúde por conta do assédio moral sofrido, conforme Oliveira (2015), há muitos estudos que tratam sobre as consequências do assédio moral, doenças como burnout,

ansiedade, depressão e psicossomáticas são muito comuns, desse modo, com o indivíduo doente o assédio moral torna-se ainda mais perigoso.

#### 4.3.4.3 Formalização da denúncia de assédio moral

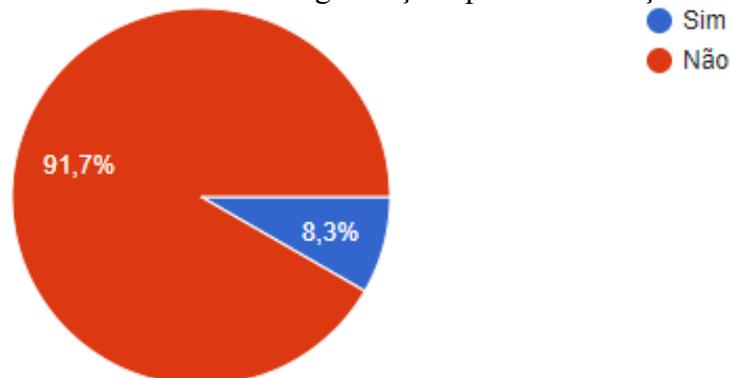
Na questão de formalizar a denúncia, Oliveira (2015) destaca que quando o indivíduo está doente em razão do assédio moral, o mesmo torna-se ainda mais vulnerável. No que concerne ao assédio moral no serviço público, para Chapadeiro (2015) até que não sejam aprovadas leis que tratem sobre o assédio moral em órgãos públicos o servidor que é vítima não conta com um mecanismo que o proteja. Assim, as organizações públicas podem realizar ações internas para amparar os servidores que são vítimas, indagando-se as mulheres vítimas sobre a formalização do ocorrido na organização, bem como, a aqueles que responderam que sim se houve retorno da sua queixa. Seguem os respectivos gráficos com as respostas:

Gráfico 7: Formalização da denúncia



Fonte: Dados primários, 2019.

Gráfico 8: Retorno da organização após formalização da denúncia



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Observa-se no Gráfico 7 que 81,4% delas não realizaram nenhuma queixa, e apenas 18,6% formalizaram denúncia, sendo que no Gráfico 8, 91,7% das queixas não obtiveram retorno por parte da organização. Marcia relatou um caso ocorrido em seu local de trabalho, em que vítima decidiu não denunciar:

Teve um exemplo, de uma servidora que sofreu assédio moral de um superior, sem saber o que fazer foi dito que isso não poderia ficar assim, aí foi explicado a ela que ela poderia registrar isso com superiores, mas muitos colegas diziam a ela pensar bem pois iria expor o órgão e poderia se complicar, eu sei que ela decidiu abafar o caso. Eu acho que são temas difíceis de denunciar, as pessoas não querem se expor (MARCIA).

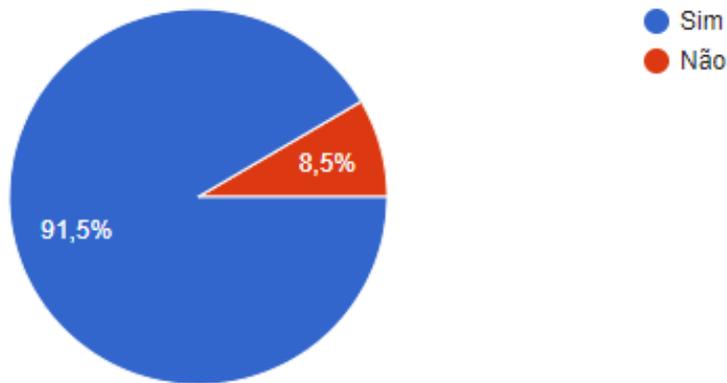
Observa-se em relação ao trecho acima, que no caso explanado por Márcia a servidora vítima do assédio moral relatou o ocorrido aos seus colegas de trabalho, sendo que, alguns a auxiliaram a buscar uma solução para findar com as agressões. No entanto, infelizmente alguns colegas preferiram proteger o agressor e o órgão público. Em relação a isso, Nascimento e Silva (2012) explanam sobre a dificuldade de que colegas sejam solidários com a situação, pois, sentem medo de tomar atitudes e serem as próximas vítimas.

Oliveira (2015), a vítima mesmo querendo livrar-se das agressões não o faz por valorizar sua profissão e muitas vezes por motivos econômicos. Desse modo, um meio para livrar-se das agressões é a formalização da denúncia na organização. Porém, os resultados expostos demonstraram que as vítimas não o fazem, bem como, quando o fazem não são tomadas atitudes em relação à sua queixa.

#### 4.4 RELAÇÕES ENTRE GÊNEROS NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Para Louro (2008) as relações de poder influenciam a construção do gênero, por meio de condutas de agir, ser e estar no mundo. Para Vianna e Ridenti (1998) a desigualdade e hierarquização entre os sexos se fundamentam geralmente por circunstâncias biológicas, desse modo, pelo fato de homens e mulheres nascerem com características diferentes. No questionário perguntou-se se na opinião das vítimas a desigualdade de gênero contra as mulheres no setor público é comum, o Gráfico 9 evidencia o resultado:

Gráfico 9: Desigualdade de gênero no setor público



Fonte: Dados primários, 2019.

Observa-se que 91,5% das vítimas afirmaram que é comum. Nessa perspectiva, conforme Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) na construção do gênero a relação entre mulheres e homens colocava a mulher abaixo ao homem, não podendo ter status de indivíduo pois só os homens poderiam transcender o sexo. Em complemento, as entrevistadas explanaram que:

Eu penso que a desigualdade de gênero, não é só agravante ela é o motivo dessa violência, por que ele o homem ele se sente mais empoderado mais capaz, ele se sente ah... com esse poder de diminuir de menosprezar, então é devido a essa desigualdade onde homem ele sempre teve e tem ainda cargos de chefia, melhor remuneração, maior capacitação, claro que isso tá mudando, mas é mais recente, né, então eu acho que sim é em decorrência dessa desigualdade que essa violência acontece. (ALICE)

Na área em que eu atuo o ambiente é extremamente masculino, a maioria são homens, e é um saco, ou quando os chefes gritam e abusam, quando eles fazem piadinhas machistas, só que as pessoas na maioria dos casos não denunciam, e acaba passando batido. (ANA)

Eu acho isso tem sido determinante pro nível de assédio moral que tem nos espaços do serviço público, que a questão de gênero pra mim, é o que determina o assédio moral, não é outras coisas pra mim no meu caso, toda ela se dá em fato de eu ser mulher. (MÁRCIA)

Marcia evidencia que a desigualdade de gênero é determinante para a ocorrência do assédio moral. Os resultados obtidos demonstram que as mulheres que atuam no serviço público percebem que o ambiente organizacional em que estão inseridas é caracterizado pela presença da desigualdade de gênero. No subtítulo a seguir serão tratadas as condições de trabalho nas organizações públicas, condições de educação e ascensão profissional.

#### 4.4.1 Condições de trabalho, educação e ascensão profissional

Conforme já exposto na presente pesquisa, as relações históricas e culturais afastaram as mulheres de algumas profissões, no entanto, mesmo assim elas executam tarefas mesmo sendo menosprezadas pela sociedade (WHITAKER, 1988). Em relação as condições de trabalho, educação e crescimento profissional foram realizadas perguntas no questionário destinadas às mulheres que se declararam ser ou terem sido vítimas, que estão dispostas na Tabela 6 abaixo, juntamente com seus respectivos resultados.

Tabela 6: Condições de trabalho, educação e crescimento profissional

<b>Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho que seus colegas do gênero masculino?</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sim	48	81,4
Não	11	18,6
Total	59	100%
<b>Você acredita possuir as mesmas condições de educação que seus colegas do gênero masculino?</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sim	54	91,5
Não	5	8,5
Total	59	100%
<b>Você acredita possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino?</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sim	29	49,2
Não	30	50,8
Total	59	100%

Fonte: Dados primários, 2019.

Na primeira pergunta questionou-se se as mulheres vítimas acreditavam possuir as mesmas condições de trabalho que sus colegas do gênero masculino, sendo que, para 81,4% delas sim, após, questionou-se sobre as condições de educação em relação ao gênero masculino, nesse caso, 91,5% acredita possuir as mesmas condições.

No entanto, 50,8% acreditam não possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino, em relação ao assunto, Ana disse que:

Muitas vezes as mulheres trabalham mais e são mais qualificadas, mas a gente sempre precisa provar primeiro que a gente merece aquele cargo, aquele salário, já o

homem ele primeiro ganha o cargo e depois ele precisa provar, isso é bem difícil e é real (ANA).

O resultado obtido demonstra que mesmo acreditando possuírem as mesmas condições de educação, ou seja, condições de se qualificar profissionalmente, não acreditam que possuem as mesmas condições para ter ascensão profissional. O mercado de trabalho atualmente é composto por uma parcela representativa de mulheres, no entanto, ainda se nota que há obstáculos e preconceitos no desenvolvimento de suas carreiras (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

#### 4.5 ASSÉDIO MORAL E AS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Buscou-se identificar características do ambiente organizacional das organizações públicas. Conforme Macedo e Pires (2006) nas organizações públicas está presente a burocracia estatal, características como a supervalorização da hierarquia, apego ao poder, rotinas e regras.

Desse modo, buscou-se identificar questões relacionadas às condições de trabalho nas organizações públicas em relação às privadas. Também, se na opinião das mulheres vítimas o setor público apresenta um ambiente organizacional mais propício a ocorrer assédio moral. A Tabela 7 expõe os resultados:

Tabela 7: Ambiente das organizações públicas e privadas.

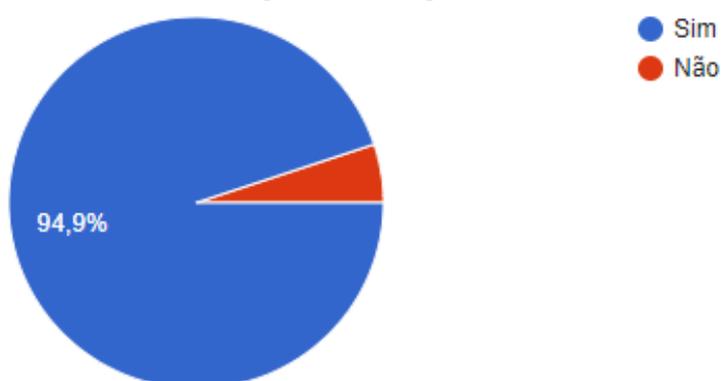
<b>Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho no setor público, do que as mulheres que atuam no setor privado?</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sim	40	67,8
Não	19	32,2
Total	59	100%
<b>Em sua opinião, o setor público apresenta um ambiente de trabalho mais propício a ocorrer assédio moral com as mulheres?</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sim	33	55,9
Não	26	44,1
Total	59	100%

Fonte: Dados primários, 2019.

Observa-se que em relação às condições de trabalho no setor público 67,8% acredita possuir as mesmas condições que as mulheres do setor privado possuem. Nesse sentido questionou-se sobre ambiente de trabalho nas organizações públicas e privadas. Em relação ao assédio moral com as mulheres, em que 55% acredita que o setor público possui um ambiente organizacional mais propício a ocorrer.

No entanto, as organizações podem realizar ações que diminuam o assédio moral dentro das organizações, como também a desigualdade de gênero, para Baibich e Lisboa (2015) a ética é um fator que deve ser discutido dentro das organizações, assim, as relações de trabalho serão tratadas com base em princípios éticos. Desse modo, foi questionado sobre a importância que o setor público realize campanhas ou tenham políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral com as mulheres no ambiente organizacional, a seguir está disposto o Gráfico 10 com o resultado:

Gráfico 10: Importância que o setor público realize campanhas ou tenha políticas sobre o assédio moral e desigualdade de gênero



Fonte: Dados primários, 2019.

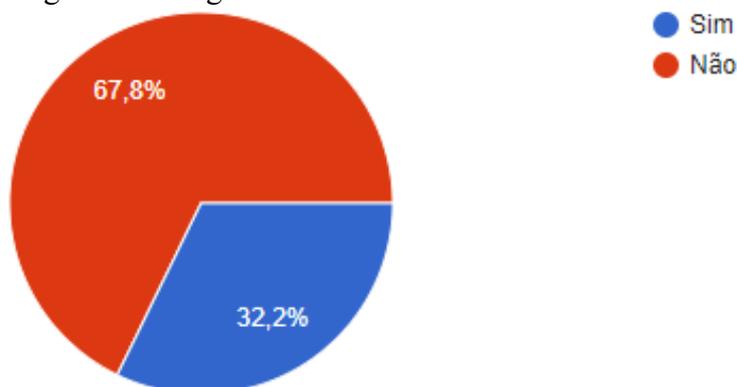
Constata-se que 94,9% delas afirmou que sim e nota-se que as mulheres vítimas percebem que é importante que as organizações tratem sobre o assunto, a entrevistada Alice colocou que:

Na minha opinião ações que possam diminuir esses números de violência e dessas práticas, primeiramente são ações educativas né, eu acho que conhecer saber desses números, saber do que acontece, como procurar os seus direitos (ALICE).

Nessa perspectiva, foi conveniente identificar o que as organizações públicas fazem para diminuir e erradicar a desigualdade de gênero e o assédio moral com as mulheres, para isso foi questionado se as mulheres vítimas identificavam na organização pública em que

atuam se eram realizadas campanhas ou possuem políticas que tratem sobre o assunto, o Gráfico 11 a seguir demonstra os resultados:

Gráfico 11: Identificação da realização campanhas ou tenha políticas sobre o assédio moral e desigualdade de gênero



Fonte: Dados primários, 2019.

Nota-se que 67,8% delas não identifica nenhuma ação na organização em que atuam, o que considera-se uma frequência elevada, considerando a importância do assunto em questão. A seguir, para as 32,2% que responderam que sim solicitou-se que citassem que tipo de iniciativas identificaram, foram 12 respostas:

Palestras e cine-debates (R03).

Cartazes (R05).

Workshops (R06).

Seminários, palestras, oficinas (R07).

Grupos de Estudo (R08).

Através e envio de email e cursos online e rodas de diálogos (R09).

Semana de combate em março no dia da mulher (com palestras) (R10).

Palestras, panfletos, vídeo/aulas (R11).

Pode-se observar que em todas as respostas foram explanadas opções como campanhas, palestras, debates, ou seja, ferramentas que possam conscientizar os servidores sobre o assédio moral e desigualdade de gênero. No entanto, nenhuma das respondentes citou ações de amparo às vítimas durante às agressões que as auxiliasse a lidar com a violência,

como canais de denúncia bem como ações punitivas com os agressores. Em complemento, Alice e Ana explanaram como ocorre em seu local de trabalho:

Eu identifico como ações no meu local de trabalho a informação o conhecimento, oportunidades de cargos de gestão, comissões, espaços aonde se tomam decisões, então eu acredito que aqui esse espaço ele tá sendo aberto sim para as mulheres pra vários cargos e níveis, então eu acredito que seja por isso que está havendo um respeito maior, temos gestoras mulheres também então temos várias ações, tem ações que vão de comemorações, dia da mulher, dia das mães, palestras (ALICE).

Nenhuma, eu não percebo nenhuma ação, quando é falado, nossa, as pessoas acham que a gente tá exagerando que não tem nada demais, eu não conheço nenhuma ação direta pra combater isso, nem ação e nem discurso (ANA).

Desse modo, Alice relatou sobre transmissão de informação e conhecimento que ocorre na organização em que atua, também, comentou sobre o oferecimento de oportunidades e espaço às mulheres, tais atitudes estão segundo ela fazendo com que haja mais respeito entre os servidores em relação ao gênero. Ana afirmou que na organização onde atua nada é realizado, não há nenhuma política e ação que no seu ponto de vista contribua para diminuir o assédio moral e a desigualdade de gênero.

Como última pergunta do questionário foi solicitado às respondentes que com base em sua experiência, expusessem suas opiniões sobre que ações as organizações públicas poderiam realizar a fim de diminuir ou acabar com o assédio moral com as mulheres, bem como com a desigualdade de gênero. Foram 21 respostas, expostas no Quadro 6:

Quadro 6: Sugestões de ações que as organizações públicas poderiam realizar.

<b>R01</b>	Acredito que a empresa deve fazer algo tipo de campanha de conscientização contra o assédio moral, pois na empresa que trabalho em uma agência e ótimo por que todos são tratados iguais e na outra onde estava era feito uma competição para ver quem assedia mais e se destaca mais para conseguir o cargo, isso tudo favorecido pelos gestores.
<b>R02</b>	Promover mais cargos de gestão à mulheres.
<b>R03</b>	Acho que a questão é muito maior, é cultural, a obrigatoriedade de combater a desigualdade de gênero é de todos pelo bem da humanidade e pelo fim da violência contra as mulheres dentro e fora do ambiente de trabalho.
<b>R05</b>	Maior fiscalização e canais efetivos de denúncia
<b>R07</b>	Colocar pessoas técnicas como chefia, não apenas indicação política.
<b>R08</b>	Mais fiscalização e punição
<b>R09</b>	Divulgar mais as leis que tratam do assunto.
<b>R10</b>	Palestras sobre o assunto, exigindo a participação das chefias e superiores, pois os mesmos, aqui onde trabalho, não se fazem presentes, principalmente quando tratado

	deste assunto.
<b>R11</b>	Predomínio maior de conhecimento técnico em detrimento a política
<b>R12</b>	O machismo é o fator preponderante que desencadeia a desigualdade de gênero no que se refere aos cargos de chefias, os quais são ocupados na sua grande maioria por homens. Conceitos do feminismo poderiam ser trabalhados nas organizações para que se percebam os comportamentos machistas que ocorrem no dia a dia que vão minando o trabalho da mulher.
<b>R13</b>	Continuar insistindo em formação instrutivas, talvez "oportunizar" + a participação masculina também
<b>R14</b>	Seria interessante realizar campanhas direcionadas às chefias
<b>R15</b>	Tomar atitudes e não acusar a mulher de ter "crise" como aconteceu comigo.
<b>R16</b>	Repreender.
<b>R17</b>	Uma forma de punição mais severa para quem pratica.
<b>R19</b>	Meu assédio ocorreu antes de atuar na UFFS por isso as questões não são relativas aos 4 últimos anos. sugiro que a entidade realize semestral ou anualmente avaliações via questionários semelhantes a esse que foi aplicado. Também sugiro que palestras sejam proferidas periodicamente. Panfletos explicativos seriam muitíssimo importantes.
<b>R20</b>	Acredito que campanhas/divulgação de informativos no sentido de esclarecer o que são atitudes consideradas assédio moral (ou de outros tipos), poderiam facilitar a identificação de sua ocorrência e incentivar a busca por denúncia e outras providências, por parte da (o) trabalhador(a) assediada (o), informando também canais de acesso a essas providências e/ou denúncias.
<b>R21</b>	Dar acesso às mulheres nas áreas de planejamento, assessoria aos cargos comissionados e/ou de chefia. Constata-se que na maioria das Instituições Públicas os cargos de liderança e de maior representatividade são ocupados por homens.

Fonte: Dados primários, 2019.

De acordo com Oliveira (2015) as organizações podem realizar intervenções para diminuir o assédio moral, elas classificam-se em quatro níveis, o primeiro diz respeito a tentativa de extinguir o assédio e os riscos de que ele ocorra, que é o caso das sugestões acima dadas pelas respondentes, a R01 e R20 dão o exemplo de campanha de conscientização, a R09 colocou sobre a divulgação das leis, na R12 foi citado o feminismo e divulgação para sobre o assunto para as mulheres, a R13 colocou sobre a oportunizar a participação masculina nas atividades de divulgação. Em suma, são sugeridas a realização de palestras, distribuição de panfletos, para a divulgação sobre o assunto. Marcia e Alice explanaram suas opiniões que se relacionam ao primeiro nível de intervenção:

Eu acho que conhecimento e informação são necessários e principalmente ter no ambiente esse acesso onde os cargos de gestão possam dar a oportunidade para as mulheres estarem nos espaços, de falarem eu acredito que conhecendo e dialogando

sobre o assunto é a melhor ferramenta que tem para lutar contra esse tipo de violência, assédio moral e outras violência que a mulher sofre (ALICE).

Acho que deviam ter campanhas internas, explicando o que assédio moral, né, fazendo as pessoas compreender o que é, ensinando pras pessoas o caminho do que fazer, se elas forem acometidas, por que ao mesmo tempo que educa quem sofre a violência, educa quem pretende produzir. As pessoas têm que saber o que é, que não são só sutilezas, que é uma agressão, eu acho que principalmente isso, trabalhar essas questões (MÁRCIA).

Alice citou sobre a necessidade de informação e, segundo ela, dialogar sobre o assunto é a melhor ferramenta para lutar contra o assédio moral e violências com as mulheres. Para Marcia, é importante que as mulheres saibam o que fazer se forem vítimas, pois assim se sentirão mais seguras sabendo que terão apoio, o que fará que outras mulheres vítimas também tenham coragem para denunciar.

O segundo relaciona-se com a gestão dos riscos, uma forma e dar a vítima suporte para manter seu equilíbrio para que ela consiga sair da situação (OLIVEIRA, 2015). Na R05 observa-se a sugestão de ter canais de denúncia, Alice coloca que são importantes ações de as mulheres serem ouvidas nos espaços, como forma de ela sentir-se amparada:

Ações no sentido, no sentido de serem ouvidas nos espaços, nos conselhos, eu acho que são essas ações que diminuem essa desigualdade e de valorização das mulheres em geral, de todas mulheres, desde a limpeza até os cargos de gestão. [...] senão ela fica ai sozinha e tem que saber que ela faz parte dum grupo, que ela pode denunciar que ela não vai ser culpada e sim vítima, então eu acho que a forma é isso, e pode falar, poder denunciar, e se manifestar, acredito que é a melhor forma é mexer na ferida a, e não fingir que isso não existe, como qualquer assunto polêmico é melhor falar sobre o assunto pra que a coisa comece a ter mudanças tá (ALICE).

Então o primeiro ponto acho que não replicar, os líderes dos órgãos públicos, depois podem ser definidas políticas sobre o assunto, já tiveram casos com as lideranças em que não foram realizadas investigações, por que estão no alto na organização, quando isso acontece você deixa claro que é assim que vai acontecer. Então, acho que precisa ter uma comissão séria que as pessoas possam denunciar, pois quando elas denunciam e não é analisado elas desistem, por que sabem que não vão ter apoio (ANA).

Importante destacar que Alice enfatiza sobre a necessidade de falar sobre o assunto, e não fingir que isso não existe dentro das organizações para que ocorram mudanças.

Já o terceiro se dá quando os riscos causam danos às vítimas, desse modo, ocorrem ações de reparação.

Apoio psicológico, então acho que poderia ter psicólogas pra que as mulheres possam procurar, as mulheres precisam ser ouvidas, ninguém toma a dor delas, coisas simples, como ouvir as pessoas, que elas não tenham medo de criticar, que ocorram punições (ANA).

Para Ana, é importante que haja punição, e colocam sobre a importância de as vítimas sejam ouvidas e amparadas, sugere que sejam disponíveis às vítimas atendimento psicológico, como forma de reparar os danos causados pela violência. Nas respostas R08, R16 e R17 houve a cobrança de maior punição e repreensão, desse modo, possíveis ocorrências podem ser inibidas em razão disso, nessa perspectiva, a R15 colocou que em seu caso houve a acusação de o assédio moral ser propiciado por crises de mulher, nesse caso, a respondente cobra atitudes punitivas aos agressores.

No quarto nível entra em questão a intervenção do estado, com a proteção dos direitos trabalhistas e monitoração das organizações. No que tange às leis que protegem o trabalhador Bessa e Amboni (2017, p. 79) explicam que não há regulamentação para o assédio moral de forma específica, nem mesmo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entretanto, há um projeto de lei para tipificar o assédio moral no ambiente de trabalho no Código Penal, após a aprovação dos deputados em março/2019 a proposta foi enviada ao Senado. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

No que diz respeito à desigualdade de gênero, notou-se que algumas respostas trataram sobre as chefias oportunizarem mais cargos às mulheres, e também a valorização da formação profissional ao invés de promoções por indicações e favorecimento político. Na e R12 e R21 a opinião da respondente é de que nas instituições públicas os cargos representativos são em maioria ocupados homens, sendo sugerido que os conceitos do feminismo sejam tratados nas organizações. Para Márcia:

A desigualdade de gênero, tem que ter políticas internas, as empresas têm que colocar na sua missão visão, não dá mais pra falar sobre isso num geral, que não apalpa nada precisa se criar ambientes institucionais que enfrentem a violência contra as mulheres e o assédio moral, política institucional interna de recursos humanos que enfrente isso.

Desse modo, na sua visão é necessário que as organizações públicas trabalhem para criar ambientes que enfrentem o assédio moral e a desigualdade de gênero contra as mulheres, o que em sua opinião poderiam ser realizadas por meio de políticas de recursos humanos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento de estudos sobre a relação entre gêneros nas organizações é cada vez mais frequente nas últimas décadas, os quais demonstram que as mulheres tiveram em sua relação com as homens influências históricas, culturais e sociais que tem como base a desigualdade de gênero. Diante disso, mesmo com grandes avanços, nota-se que ainda é presente a segregação das mulheres na esfera organizacional, principalmente no que diz respeito à divisão sexual do trabalho. Essa situação é revelada por meio de estudos nos ambientes organizacionais, que demonstram que ainda há obstáculos na vida das mulheres no trabalho.

Nesse sentido, é importante destacar que cada tipo de organização possui um ambiente organizacional específico, nas públicas e privadas as formas de relacionamento de diferenciam, a presente pesquisa teve como seu universo alvo as organizações públicas. Desse modo, nas organizações públicas são percebidas características perigosas para a ocorrência de abusos psicológicos com as mulheres, sendo que, nelas há o contraste entre o mundo competitivo e de inovações com a presença da valorização do poder e das relações hierárquicas, das novas dinâmicas organizacionais com a burocracia e velhas práticas.

Um dos abusos psicológicos que pode ocorrer com as mulheres nesse ambiente é o assédio moral, uma conduta abusiva de degradar, humilhar e destruir uma pessoa em específico ou um grupo de forma intencional. Portanto, o presente estudo teve como objetivo geral analisar a ocorrência assédio moral com as mulheres no ambiente organizacional que atuam no setor público em Chapecó – SC. Para que o objetivo fosse alcançado sua execução foi dividida em duas fases, a primeira foi realizada por meio da pesquisa quantitativa, com a aplicação de questionários via plataforma do *Google Docs* e via impressa que resultou na coleta de 100 respostas. Já na segunda fase, que se caracterizou pela pesquisa qualitativa, foram realizadas três entrevistas.

A partir da análise do perfil das 100 respondentes, foi possível identificar que as quais possuem em maioria de 29 a 39 anos, com 51%, a maioria são mulheres casadas com 40%. Em relação ao grau de instrução destaca-se que o ensino superior completo é grau de instrução predominante 64%, após 26% estão no nível de mestrado/doutorado e, 56% tem filhos.

Identificou-se também o perfil relacionado ao trabalho, nesse caso, a maioria das respondentes possui uma carreira longa em organizações públicas pois, 32% das respondentes atuam no setor público a mais de 10 anos. Também, o cargo efetivo foi o que obteve mais

mulheres respondentes, com 69%, bem como, os cargos de nível de ensino superior. As mulheres da esfera do setor público federal constituíram a de mais respondentes, com 40%, em seguida da estadual 31% e municipal foram 29% das respondentes. No que concerne ao poder em que atuam no setor público, o poder executivo obteve 66% das mulheres respondentes, seguido do legislativo com 12% e o Judiciário com 22%. Constatou-se que 25% das respondentes exerciam cargo de chefia.

Um dos objetivos específicos delimitados na presente pesquisa foi identificar ocorrência de assédio moral contra mulheres no ambiente organizacional no setor público, portanto, constatou-se que das 100 respostas coletadas, 59% afirmaram já terem sido ou serem vítimas de assédio moral, essas mulheres prosseguiram para a etapa II do instrumento. As entrevistadas também afirmaram que sim, e trouxeram em seus relatos comportamentos negativos que ocorreu com elas, desse modo, considera-se que pela frequência obtida o assédio moral é um fenômeno presente no setor público de Chapecó/SC com as mulheres. O resultado obtido pela aplicação da EP- AMT, de 2,4757, indicou que ele é pouco frequente, já que, a média obtida enquadra-se nas frequências “menos de 1 vez ao mês” e “ao menos 1 vez ao mês”. Ademais, das 59 respondentes que já foram ou são vítimas, 91,5% acreditam que o assédio moral no setor público é comum.

Em relação a quem pratica o assédio moral, para aquelas que afirmaram já terem sido ou serem vítimas de assédio moral ocorre em maioria com “chefias/superiores” com 66,1%, e seguida 32,2% a opção “colegas”, nessa perspectiva, uma das entrevistadas colocou que no seu caso as violências psicológicas são causadas por colegas que estão em mesmo nível hierárquico, as outras duas relataram que em seus casos são os superiores hierárquicos. No que diz respeito a gênero dos agressores, constatou-se que com 59,3% das vítimas é praticado por homens em seguida a opção “ambos” com 28,8%, observou-se que as três entrevistadas relataram que acreditam que seja praticado majoritariamente por homens, contudo, não excluem que ele pode ser realizado por mulheres.

No que concerne ao segundo objetivo específico, conhecer o impacto efetivo do assédio moral sofrido pelas mulheres pela ocorrência de assédio moral, pelo resultado encontrado com a aplicação da EIA - AMT constatou-se que existe impacto afetivo médio no caso das mulheres que atuam no setor público de Chapecó/SC, tendo a média resultante se enquadrado nas escalas “pouco humilhado” e “humilhado”, contudo, o resultado indica que há impacto afetivo com as vítimas. Bem como, das 59% que afirmaram serem ou terem sido vítima de assédio moral, 84,7% declararam já terem tido problemas de saúde por conta da violência sofrida o que considera-se um número elevado.

Buscou-se também, analisar a desigualdade de gênero no ambiente organizacional do setor público como aspecto agravante do assédio moral contra mulheres, para isso, na etapa inicial do questionário 74% da totalidade de respondentes (100) afirmaram que já vivenciaram situações negativas, as três mulheres entrevistadas também afirmaram que sim, nesse caso, foi apontado por elas que o agravante para que isso ocorra são as questões culturais e históricas, que colocam a mulher em um patamar inferior aos homens, permitindo que as mulheres tenham mais obstáculos em sua vida no trabalho.

Das mulheres vítimas, 91,5 % afirmaram que a desigualdade de gênero é comum e, para as entrevistadas, a desigualdade de gênero é um fator determinante para a ocorrência de assédio moral com as mulheres nas organizações públicas. Ademais, constatou-se que das mulheres vítimas 81,4% acredita possuir as mesmas condições de trabalho que sus colegas do gênero masculino, sobre as condições de educação em relação ao gênero masculino, 91,5% acredita possuir as mesmas condições. Contudo, 50,8% delas acredita não possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino.

No que diz respeito ao objetivo de descrever, na percepção de mulheres, práticas que o setor público poderia adotar para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral, para 94,9% das vítimas é algo importante. Todavia, 67,8% delas afirmou que não identifica nenhuma ação na organização em que atuam, 32,2% que responderam que sim e citaram o que ocorre em suas organizações, foram explanadas opções como campanhas, palestras, debates, entre outros. As práticas citadas são ferramentas que auxiliam na conscientização dos servidores, que são importantes, porém, não foi citada nenhuma ação de amparo às vítimas, como canais de denúncia bem como ações punitivas com os agressores.

Diante do exposto, as mulheres vítimas deram sugestões de práticas que as organizações poderiam realizar, como: campanha de conscientização, divulgação das leis, divulgar sobre o assédio moral para os servidores, oportunizarão da participação masculina nas atividades de divulgação e realização de palestras, distribuição de panfletos, desse modo, notou-se que as respondentes identificam a necessidade de informação e diálogo sobre o assunto como ferramenta para lutar contra o assédio moral e violências com as mulheres.

Ademais, citaram a criação de ambientes organizacionais em que as mulheres saibam o que fazer se forem vítimas, a disponibilização de canais de denúncia, elas precisam ser ouvidas nos espaços, para que se sintam amparadas e tenham coragem para denunciar. Nesse sentido, é importante que haja punição e que estejam disponíveis às vítimas atendimento psicológico, como forma de reparar os danos causados pela violência. No que tange a desigualdade de gênero, sugeriram oportunizar mais cargos às mulheres e valorizar a

formação profissional ao invés de promoções por indicações e favorecimento político, bem como, que os conceitos do feminismo sejam tratados nas organizações.

Ao analisar o contexto histórico, social e cultural em que as mulheres estão inseridas nas organizações observa-se que elas ainda enfrentam dificuldades relacionadas ao fato de serem mulheres. Ao analisar a ocorrência do assédio moral com as mulheres no ambiente organizacional que atuam no setor público em Chapecó – SC, constata-se que ainda são presentes comportamentos em que as mulheres são expostas a situações negativas, como também violências psicológicas como o assédio moral. Diante disso, é nítido que para elas é importante que as organizações públicas tratem com maior afincamento as questões relacionadas à proteção das mulheres em relação à desigualdade de gênero e abusos psicológicos em seu ambiente organizacional.

Por fim, sugere-se realizar estudos que contemplem outros universos, visto que, o presente estudo teve como universo o município de Chapecó/SC, assim, estudos em regiões geográficas maiores. Também, que contemplem a análise do setor público em cada esfera, (municipal, estadual e federal) bem como, em cada um dos poderes, executivo, legislativo e judiciário. Em relação às práticas que as organizações públicas realizam para combater o assédio moral e desigualdade de gênero, a análise no presente estudo foi baseada no que as mulheres participantes relataram. Desse modo, pode-se confrontar as respostas verificando diretamente nas organizações quais práticas estão sendo realizadas.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria. Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos de graduação**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ARRUDA, Maria Clara. Desigualdades sociais. *In*: Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (Org.). **Democracia e Gênero: implementação de políticas públicas para mulheres**. Rio de Janeiro: Ibam, 2015. p. 43-55. Disponível em: [http://www.ibam.org.br/media/arquivos/estudos/3ago15\\_democracia\\_e\\_genero\\_implementacao\\_politicas\\_publicas\\_para\\_mulheres.pdf](http://www.ibam.org.br/media/arquivos/estudos/3ago15_democracia_e_genero_implementacao_politicas_publicas_para_mulheres.pdf). Acesso em: 30 ago. 2018.

BAIBICH, Maria Esther Souza; LISBOA, Marilda Contessa. A cultura e a ética organizacional frente ao assédio moral no trabalho. *In*: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Org.). **Assédio Moral no Trabalho: Características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015. p. 69-94.

BANDEIRA, Lourdes Maria; DE ALMEIDA, Tânia Mara Campos. A dinâmica de desigualdades e interseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2, p. 160-183, 2015. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24126/17703>. Acesso em: 30 nov. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed., São Paulo: Ltr, 2006.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BESSA, Jomara Cadó; AMBONI, Maria Antônia. Assédio moral no trabalho e a norma legal vigente. *In*: DE OLIVEIRA, Renato Tocchetto; TOLFO, Suzana da Rosa; KUNZLE, Luis Allan; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes. (Org.). **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2017. p. 75- 96. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2017/11/Livro-AMT-fundamentos-e-a%C3%A7%C3%B5es.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

BIROLI, Flávia. Responsabilidades, cuidado e democracia. **Revista Brasileira de Ciência**, Brasília, n. 18, p. 81-117, Dec. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-33522015000400081&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000400081&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 09 Nov. 2018.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRITZMAN, Deborah. O que é esta coisa chamada amor: identidade homossexual, educação e currículo. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 71-96, jan. 1996. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71644/40637>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher nas décadas recentes. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 179-200, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>. Acesso em: 30 ago. 2018.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2003.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei: PL 4742/2001**. 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 13 mar. 2019.

CAPES. **Portal de Periódicos**. Disponível em: <http://www-periodicos-capes-gov-br.ez372.periodicos.capes.gov.br>. Acesso em: 20 set. 2018.

CAPOBIANGO, Ronan Pereira *et al.* Reformas administrativas no Brasil: uma abordagem teórica e crítica. **Rege**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 61-78, jan. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/62000/64848>. Acesso em: 18 out. 2018.

CARVALHO FILHO, Eneuton Dornellas Pessoa de. **Evolução do emprego público no Brasil nos anos 90**. 2002. 143 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2002. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286065>. Acesso em: 1 ago. 2018.

CHAPADEIRO, Bruno. Relato de caso de assédio moral num hospital de SP: Entre o (des)serviço e a (in)justiça. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres, SILVA, Eduardo Faria, ZANIN Fernanda, DE MELLO, Lawrence Estivalet (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 163-184. Disponível em: <http://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/wp-content/uploads/sites/68/2018/07/30103908/LIVRO-ESTADO-PODER-E-ASSEDIO1.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, Brasil, v. 47, n. 1, p. 22-32, jan. 2007. Disponível em: [https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S0034-75902007000100003.pdf](https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902007000100003.pdf). Acesso em: 22 ago. 2018.

COSTA, Ana Alice Alcântara. O Movimento Feminista no Brasil: dinâmica de uma intervenção política. *In*: PISCITELLI, Adriana *et al* (Org.). **Olhares Feministas**. Brasília: Mec/unesco, 2007. p. 51-83. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=2190-olhares-feministas-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2190-olhares-feministas-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 02 out. 2018.

CUNHA, Mário Wagner Vieira da. **O sistema administrativo brasileiro 1930-1950**. Instituto nacional de estudos pedagogicos, 1963.

DE-LA-TORRE-UGARTE-GUANILO, Mônica Cecilia; TAKAHASHI, Renata Ferreira; BERTOLOZZI, Maria Rita. Revisão sistemática: noções gerais. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, São Paulo, v. 45, n. 5, p. 1260-1266, out. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n5/v45n5a33.pdf>. Acesso em: 24 set. 2018.

DUSSAULT, Gilles. A gestão dos serviços públicos de saúde: características e exigências. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 8-19, abr. 1992. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8792/7531>. Acesso em: 20 out. 2018.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GALVÃO, Taís Freire; PEREIRA, Mauricio Gomes. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 23, n. 1, p. 183-184, mar. 2014. Instituto Evandro Chagas. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ress/v23n1/2237-9622-ress-23-01-00183.pdf>. Acesso em: 14 set. 2018.

GEDIEL, José Antônio Peres; DE MELLO, Lawrence Estivalet. Estatuto jurídico do trabalho, formas de regulação e assédio moral. In: GEDIEL, José Antônio Peres, SILVA, Eduardo Faria, ZANIN Fernanda, DE MELLO, Lawrence Estivalet (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 93-127. Disponível em: <http://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/wp-content/uploads/sites/68/2018/07/30103908/LIVRO-ESTADO-PODER-E-ASSEDIO1.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar/abr.1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>. Acesso em: 14 set. 2018.

GOUVÊA, Maria Aparecida; KUBO, Sérgio Hideo; MANTOVANI, Daielly Melina Nassif. Significado do trabalho nos setores público e privado. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 45, n. 2, p. 305-330, out. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/viewFile/21784582.2011v45n2p305/22354>. Acesso em: 14 set. 2018.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Trabalhadores “transformers” e flexibilização: Onde entra o assédio moral?. In: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Org.). **Assédio Moral no Trabalho: Características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015. p. 53-68.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão social do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf> Acesso em: 15 set. 2018.

HIRIGOYEN, Maria França. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kunhner. Rio de Janeiro: Bertrand, 2000.

HIRIGOYEN, Maria França. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

IBGE. **Censo**. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/chapeco/pesquisa/23/22957?tipo=ranking&indicador=23238>. Acesso em: 01 nov. 2018.

IBGE. **Santa Catarina em Números: Chapecó**. Disponível em:

[https://www.dropbox.com/sh/sx0qe3wg8tphfb2/AAA7Aag\\_Q4q7a4DejN47U5Nca/Relat%C3%B3rio%20Municipal%20-%20Chapec%C3%B3.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/sh/sx0qe3wg8tphfb2/AAA7Aag_Q4q7a4DejN47U5Nca/Relat%C3%B3rio%20Municipal%20-%20Chapec%C3%B3.pdf?dl=0). Acesso em: 20 out. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all**. 2019. Disponível em:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf). Acesso em: 20 mar. 2019.

KERGOAT, Danièle. "Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo". In: HIRATA, Helena. *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. P. 67-75.

Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/345998/mod\\_resource/content/0/KERGOAT.%20Divisao%20sexual%20do%20trabalho%20e%20relacoes%20sociais%20de%20sexo.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/345998/mod_resource/content/0/KERGOAT.%20Divisao%20sexual%20do%20trabalho%20e%20relacoes%20sociais%20de%20sexo.pdf). Acesso em: 21 nov. 18.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo, Atlas, 2010.

LAURENTIS, Teresa de. "A tecnologia do gênero". In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. (Org.). **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da modernidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. p. 206-242.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Pro-posições**, Campinas, v. 19, n. 2, p. 17-23, mai. 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a03v19n2.pdf>. Acesso em: 01 out. 2018.

LUBIT, Roy. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. **Revista de**

**Administração de Empresas**, Brasil, v. 42, n. 3, p. 66-77, jul. 2002. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37616/36367>. Acesso em: 04 nov. 2018.

MACEDO; Fernanda Maria Felício. *et al.* Relações de gênero e subjetividade na mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 217- 236, mar./abr. 2012. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a04>. Acesso em: 03 out. 2018.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, Universidade Presbiteriana Mackenzie, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v9n5/a02v9n5>. Acesso em: 10 out. 2018.

MARTINS, Ana Paula Vosne. Caminhos para o Feminismo: das relações entre o movimento pelos direitos das mulheres, o humanismo liberal, a religião e a filantropia no século XIX. *In*: KLANOVICZ, Luciana Rosar Fornazari; MOREIRA, Rosemeri (Org.). **Estudos de Gênero em Perspectiva**. Ponta Grossa: Anpuh, 2016. p. 9-44.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Assédio moral nas organizações. *In*: **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Artmed Editora, 2014. cap. 2, p. 25-37.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia/ planejamento**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do; SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S.l.], v. 14, n. 1, jul. 2012. ISSN 2178-0080. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/10183>. Acesso em: 27 set. 2018.

NETO, Otávio Cruz; GOMES, Romeu; MINAYO, MCS. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ. **Vozes**, 1994.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. Propostas de um modelo de ciclo básico do Assédio Moral no Trabalho sua sustentação teórica e uma breve descrição da atuação da Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina. *In*: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Org.). **Assédio Moral no Trabalho: Características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015. p. 17-52. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaracInterv2015.pdf>. Acesso em: 05 set. 2018.

OLIVEIRA, André Ribeiro de; GAIO, Luiz Eduardo; BONACIM, Carlos Alberto Grespan. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da Ufsm**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p.80-97, jan. 2009. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/5094/relacoes-de-genero-e-ascensao-feminina-no-ambiente-organizacional--um-ensaio-teorico/i/pt-br>. Acesso em: 15 out. 2018.

OLIVEIRA, Tiago Luz; SILVA, Luis Cláudio Jesus. Motivação dos servidores públicos: um caso na saúde pública na Amazônia. **Revista de Administração de Roraima - RARR**, Roraima, v. 2, n. 1, p. 178-195, 2015. Disponível em: <https://revista.ufr.br/adminrr/article/view/745>. Acesso em: 04 nov. 2018.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da Pesquisa: abordagem teórico-prática**. 15. ed. Campinas: Papirus, 2009. 127 p.

PASE, Hemerson Luiz *et al.* As Políticas Públicas de Capacitação dos Funcionários Públicos no Brasil. **Estado, Gobierno y Gestión Pública**, Chile, v. 29, p.27-44, ago. 2018. Disponível

em: <https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/50906>. Acesso em: 20 out. 2018.

PATEMAN, Carole. Críticas feministas a la dicotomia público/privado. In: CASTELLES, Carme (Org.). **Perspectivas feministas en teoría política**. Barcelona: Paidós, 1996.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, n. 1, p.77-98, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/his/v24n1/a04v24n1.pdf>. Acesso em: 01 set. 2018.

PEDRO, Joana Maria. Corpo, Prazer e Trabalho. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). **Nova História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012. p. 238-259.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito administrativo**. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. 1088 p.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: A licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Estudos Feministas**, Florianópolis, p.851-859, set. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v17n3/v17n3a13.pdf>. Acesso em: 15 set. 2018.

PINTO, Céli Regina Jardim. Uma história do feminismo no Brasil. Editora Fundação Perseu Abramo, São Paulo. 2003.

PINTO, Elisabeth Lisbôa; JÚNIOR, Hermes Andrade; DA LUZ, Rodolfo Pinto. Pró-Equidade de Gênero: incorporando políticas de ação afirmativa no mundo do trabalho. **Revista do Serviço Público**, v. 60, n. 4, p. 401-413, 2014. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/33>. Acesso em: 03 out. 2018.

PIRES, José Calixto de Souza; MACEDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-104, Fev. 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S003476122006000100005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122006000100005&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 Out. 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico. Novo Hamburgo: **Feevale**, 2009.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: **Feevale**, 2013.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras**, p. 57-73, 2008.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p.01-15, 22 fev. 2018. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104026X2018000100213&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2018000100213&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 31 set. 2018.

RIOS, Roger Raupp. Assédio moral sexual: conceito jurídico e prova. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres, SILVA, Eduardo Faria, ZANIN Fernanda, DE MELLO, Lawrence Estivalet (Org.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 73-92. Disponível em: <http://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/wp-content/uploads/sites/68/2018/07/30103908/LIVRO-ESTADO-PODER-E-ASSEDIO1.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018.

SAMPAIO, Rosana Ferreira; MANCINI, Marisa Cotta. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, [s.l.], v. 11, n. 1, p.83-89, fev. 2007. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbfis/v11n1/12.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018.

SCHNEIDER, Daniele; SIGNORELLI, Marcos Claudio; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência (s) e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3003-3011, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v22n9/1413-8123-csc-22-09-3003.pdf>. Acesso em: 01 out. 2018.

SCOTT, Joan Wallach. O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p.11-30, jan. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>. Acesso em: 06 set. 2018.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Relações de gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 10, p. 147-168, jan. 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4098384>. Acesso em: 03 nov. 2018.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ªed. São Paulo: Liv. e Ed, Universitária de Direito, 2012.

SILVA, João Luiz Arzeno da; SZESZ, Andressa Cristiane Miranda Barboza. Assédio moral institucional - do estado empregador e da reforma administrativa (EC19-98) e suas consequências. *In*: GEDIEL, José Antônio Peres, SILVA, Eduardo Faria, ZANIN Fernanda, DE MELLO, Lawrence Estivalet (Org.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 237-249. Disponível em: <http://s3-sa-east-1.amazonaws.com/wordpress-direta/wp-content/uploads/sites/68/2018/07/30103908/LIVRO-ESTADO-PODER-E-ASSEDIO1.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018.

SOARES, Vera. Movimento feminista: Paradigmas e desafios. **Estudos Feministas**, p. 11-24, 1994. Disponível em: [https://www.jstor.org/stable/24327157?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/24327157?seq=1#page_scan_tab_contents). Acesso em: 02 set. 2018.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 17-24. Disponível em: <http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/assedio-moral-e-organizacional.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; HELOANI, Roberto. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 17-24. Disponível em: <http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/assedio-moral-e-organizacional.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

SORJ, Bila. **O estigma das feministas**. 2005. Disponível em: <http://www.clam.org.br/publico/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>. Acesso em: 21 out. 2018.

TEIXEIRA, Tadeu Gomes. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho nos correios: participação feminina, hierarquia profissional e políticas de gestão. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 20, n. 2, p. 284-311, dez. 2015. Universidade Estadual de Londrina. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/20522/17708>. Acesso em: 31 set. 2018.

TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **A universidade como catalisadora da inovação tecnológica baseada em conhecimento**. 2012. 238 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Departamento de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/01/KellyCristina-BenettiTonaniTosta.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

VACCHIANO, Inácio. **O assédio moral no serviço público**. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia\\_assedio\\_moral\\_inacio\\_vacchiano\\_1.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1.pdf). Acesso em: 20 abr. 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VIANNA, Claudia; RIDENTI, Sandra. Relações de gênero e escola: das diferenças ao preconceito. *In*: AQUINO, Julio Groppa (Org.). **Diferenças e Preconceito na Escola: Alternativas Teóricas e Práticas**. 9. ed. São Paulo: Summus, 1998. p. 93-105.

VILAS BOAS, Luiz Henrique de Barros; NETO, Alcides de Paula; CRAMER, Luciana. Relações de Gênero nas organizações: um estudo no setor de vendas de veículos. **Revista de Administração da USP**. São Paulo, v. 38, n. 3, p. 219-229, set. 2003. Disponível em: Acesso em: 26 de jan. 2017.

WHITAKER, Dulce. **Mulher & homem: o mito da desigualdade**. São Paulo: Moderna, 1988. 98p.

ZANIN, Fernanda da Conceição; FREITAS, Joana Alice Ribeiro de; KUNZLE, Luis Allan. Violência moral e adoecimento de docentes da UFPR em discussão: análise de dados obtidos através de parceria entre Psicologia do Trabalho e Sindicato. **Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca**, 2012. Disponível em: [http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100026&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100026&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 01 out. 2018.

ZIRBEL, Ilze. **Estudos feministas e estudos de gênero no Brasil: um debate.** 2007. 212 f. Tese (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Sociologia Política, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/90380>. Acesso em: 01 out. 2018.

**APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUESTIONÁRIO****Instrumento de coleta de dados - Questionário**

Prezada: Você está sendo convidada a participar da pesquisa Assédio moral no setor público: um estudo com mulheres que atuam em Chapecó/SC”. A pesquisa é destinada a MULHERES que atuam no serviço público no município de Chapecó/SC.

O objetivo deste estudo é analisar a ocorrência assédio moral com as mulheres no ambiente organizacional que atuam no setor público em Chapecó – SC.

Você pode tirar dúvidas sobre o questionário e sua participação a qualquer momento.

Pesquisadora: Karine Casarotto (acadêmica da 9º fase do curso de administração - UFFS)

E-mail: karicasarotto@hotmail.com

Sua participação é muito importante!

Obrigada!

PARTE 01

PERFIL

01) Idade: \_\_\_\_\_

02) Estado Civil:

Solteiro (a)

Casado (a)/

Reside com companheiro (a)

Separado (a) /divorciado (a)

União estável

03) Grau de instrução:

Sem escolaridade

Ensino fundamental (1º grau) incompleto

Ensino fundamental (1º grau) completo

Ensino médio (2º grau) incompleto

Ensino médio (2º grau) completo

Superior incompleto

Superior completo

Mestrado/ Doutorado

Não sei informar

04) Tem filhos?

Sim

Não

05) Há quanto atua no setor público?

Menos de 3 anos

3 a 5 anos

5 a 10 anos

Mais de 10 anos

06) Qual seu vínculo de trabalho com o setor público?

Cargo Efetivo

Cargo Comissionado

- Efetivo e Comissionado
- Estágio/Bolsista
- Outros

07) O cargo em que ocupa classifica-se em qual nível de escolaridade?

- Nível de Ensino Médio
- Nível de Ensino Superior
- Não sei/ não possui classificação
- Outros

8) Em que esfera do setor público você atua?

- Federal
- Estadual
- Municipal

9) Em qual dos poderes você atua?

- Judiciário
- Executivo
- Legislativo

10) Ocupa cargo de chefia?

- sim  não

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

---

12) Em algum momento de sua vida no trabalho no setor público, você já teve que passar por alguma experiência negativa pelo fato de ser mulher?  Sim  Não

13) Entende-se como Assédio Moral: “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo. ” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37)

Com base nesta definição, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

- Sim  Não

**(CASO A RESPOSTA SEJA NEGATIVA, O QUESTIONÁRIO SE ENCERRA, SE FOR POSITIVA VÁ PARA A PARTE II)**

## **PARTE II - QUESTÕES PARA AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

### **14) ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EP- AMT**

Na relação de frases escritas adiante, há descrições de várias situações que podem ocorrer no trabalho. Considerando a sua experiência profissional, pedimos que, para cada caso descrito você marque a FREQUÊNCIA com que ele acontecia durante seus últimos quatro anos de trabalho ou em seu atual emprego, usando para isso a ESCALA DE FREQUÊNCIA apresentada. (MARTINS; FERRAZ, 2014, p. 35) Obs: Nas frases é utilizado o termo "CHEFE", ao responder considere também colegas e subordinados.

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 ou 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-las.	
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.	

### 15) ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSÉDIO MORAL - EIA – AMT

Agora, solicitamos que você responda a outras questões seguindo a nova numeração e descrição de escala apresentada adiante. Você irá perceber que algumas frases são iguais as que foram respondidas anteriormente. Pedimos que as responda mesmo assim, pois agora resposta dada refere-se a como você SE SENTIU diante do ocorrido, ou seja, ao SENTIMENTO ou ao IMPACTO AFETIVO que cada situação provocou em você. No caso de você não ter vivenciado nenhuma situação descrita, por favor, NÃO DEIXE A RESPOSTA EM BRANCO, marque a opção 1, NADA HUMILHADO. (MARTINS; FERRAZ, 2014, p. 36)

Obs: Nas frases é utilizado o termo "CHEFE", ao responder considere também colegas e subordinados.

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.	
--	--

16) Você identifica outro tipo de comportamento negativo, além das situações listadas anteriormente, presentes no seu ambiente de trabalho?

Não  Sim.

17) Quais comportamentos negativos?

---

18) Quem teve para com você esses comportamentos negativos (assédio moral)?

Colegas  Chefias  Subordinados  Pessoas de fora da organização

19) Os comportamentos negativos (assédio moral) foram, em sua maioria, proporcionados por:

Homens  Mulheres  Ambos

20) Já ocorreu de sua saúde ser prejudicada por conta do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho?

Sim  Não

21) Você já presenciou ou soube da ocorrência de assédio moral exercido contra outras colegas?

Sim  Não

22) Após sofrer assédio moral, você apresentou queixa em algum setor da organização?

Sim  Não

23) Se a resposta da questão anterior for "sim", houve retorno por parte da organização em relação a sua queixa?

Sim  Não

24) Em sua opinião, a prática do assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho do setor público é comum?

Sim  Não

25) Em sua opinião, a desigualdade de gênero contra mulheres no ambiente de trabalho do setor público é comum?

Sim  Não

26) Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho que seus colegas do gênero masculino?

Sim  Não

27) Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho no setor público, do que das mulheres que atuam no setor privado?

Sim  Não

28) Você acredita possuir as mesmas condições de educação que seus colegas do gênero masculino?

Sim  Não

29) Você acredita possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino?

Sim  Não

30) Em sua opinião o setor público apresenta um ambiente de trabalho mais propício a ocorrer assédio moral, do nas organizações privadas?

sim  não

31) Você julga importante que o setor público realize campanhas ou tenham políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral no ambiente organizacional?

Sim  Não

32) Você identifica que o setor público realiza campanhas ou tem políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral no ambiente organizacional?

Não  Sim.

33) Se a resposta da questão anterior for "sim", comente quais são:

---

34) Possui alguma sugestão sobre práticas que o setor público poderia adotar para combater a desigualdade de gênero e ao assédio moral no ambiente organizacional:

## APÊNDICE B – Instrumento de Coleta de Dados - Roteiro de entrevista

### Roteiro de Entrevista

1 – Segundo a Organização Internacional do Trabalho, “[...] O tratamento injusto, que inclui abuso, assédio e discriminação, está entre os três principais desafios que as mulheres trabalhadoras enfrentam, especialmente as jovens entre 15 e 29 anos. (2019, p. 17, tradução nossa). Em sua opinião, quais seriam os motivos para que isso ocorra?

2 – Qual a sua visão sobre assédio moral?

3 – Em sua carreira no setor público, já sofreu ou sofre algum tipo de violência ou assédio por ser mulher?

3 - Como você avalia o ambiente de trabalho do setor público em relação a ocorrência de assédio moral? Você acredita que sua ocorrência com as mulheres seja comum nesse ambiente?

4 – A desigualdade de gênero é uma variável agravante, se tratando de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho do setor público?

5 – Em sua opinião, o assédio moral contra as mulheres no setor público é, em sua maioria, proporcionado por homens, mulheres ou ambos?

6– Você identifica a realização de alguma ação para o combate da desigualdade de gênero e assédio moral no seu local de trabalho? Se sim, comente sobre elas.

7- Como as organizações públicas podem lidar com o assédio moral? Que ações elas poderiam realizar para que a desigualdade de gênero e assédio moral no trabalho diminua?

## APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecida

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecida

Prezada, você está sendo convidada para participar da pesquisa "Assédio moral no setor público: um estudo com mulheres que atuam em Chapecó/SC".

Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Este estudo tem por objetivo: Analisar a ocorrência do assédio moral com as mulheres no ambiente organizacional que atuam no setor público em Chapecó – SC, para atingir este objetivo, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: a) Conhecer o impacto afetivo sofrido pelas mulheres pela ocorrência de assédio moral; b) Verificar se a desigualdade de gênero no ambiente organizacional do setor público é um aspecto agravante na ocorrência do assédio moral com as mulheres; d) Descrever na percepção das mulheres, práticas que o setor público poderia adotar para combater a desigualdade de gênero e assédio moral.

Sua participação consistirá em responder às perguntas que serão realizadas a todas as entrevistadas. As informações fornecidas durante essa pesquisa serão analisadas de modo coletivo e é assegurado o sigilo sobre sua participação naquelas informações que assim entender necessário.

As atividades das entrevistas individuais serão gravadas no formato de áudio e vídeo, se assim você autorizar, para facilitar a análise das informações. Contudo somente o pesquisador e seu orientador terão acesso a integra das gravações. Você está recebendo duas cópias deste termo onde constam e-mail e telefone da pesquisadora e da orientadora, com eles, você pode tirar dúvidas sobre sua participação, agora ou a qualquer momento.

Pesquisadora:

Karine Casarotto

E-mail: [karicasarotto@hotmail.com](mailto:karicasarotto@hotmail.com)

Telefone: (49) 984219087

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

E-mail: [kellytosta@uffs.edu.br](mailto:kellytosta@uffs.edu.br)

Telefone: (49) 99918-8019

Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

---

Nome

---

Assinatura

(Local e Data) \_\_\_\_\_, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_