

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO SÉCULO 21**

Luana Mendes da Silva

**ASSÉDIO MORAL VIRTUAL
SOB A PERSPECTIVA DE TRABALHADORAS TÉCNICO- ADMINISTRATIVAS**

**Porto Alegre
2022**

Luana Mendes da Silva

**ASSÉDIO MORAL VIRTUAL
SOB A PERSPECTIVA DE TRABALHADORAS TÉCNICO- ADMINISTRATIVAS**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração Pública no Século 21.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Cristina Amélia Pereira de Carvalho

**Porto Alegre
2022**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Dr. Carlos André Bulhões Mendes
Vice-reitora: Profa. Dra. Patrícia Helena Lucas Pranke

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

Diretor: Prof. Dr. Takeyoshi Imasato
Vice-diretor: Prof. Dr. Denis Borenstein

COORDENAÇÃO DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO SÉCULO 21

Coordenador Geral: Prof. Dr. Paulo Ricardo Zilio Abdala
Coordenador de Ensino: Prof. Dr. Rafael Kruter Flores

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Silva, Luana Mendes da
ASSÉDIO MORAL VIRTUAL SOB A PERSPECTIVA DE
TRABALHADORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS / Luana
Mendes da Silva. - 2022.
103 f.
Orientadora: Cristina Amélia Pereira de Carvalho.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em
Administração, Administração Pública do Século 21 – Especialização,
Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Assédio moral virtual. 2. Técnicas administrativas. I. Carvalho,
Cristina Amélia Pereira de, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pela autora.

Escola de Administração da UFRGS

Rua Washington Luiz, 855, Bairro Centro Histórico
CEP: 90010-460 – Porto Alegre – RS
Telefone: 3308-3801
E-mail: eadadm@ufrgs.br

Luana Mendes da Silva

**ASSÉDIO MORAL VIRTUAL
SOB A PERSPECTIVA DE TRABALHADORAS TÉCNICO- ADMINISTRATIVAS**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração Pública no Século 21.

Aprovada em 24 de janeiro de 2022.

Banca Examinadora

Examinadora: Prof^a. Dr^a. Andrea Poletto Oltramari

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Cristina Amélia Pereira de Carvalho

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por sempre abençoar o meu caminho, dando a oportunidade de realizar esta pós-graduação com saúde mental e física durante este período de pandemia.

Em segundo, agradeço muito à minha mãe, Maria de Lourdes, e à minha irmã Jordana, pelo incentivo e por sempre acreditarem na minha capacidade para enfrentar qualquer obstáculo. Amo vocês.

Agradeço imensamente à minha orientadora, professora Cristina Amélia Pereira de Carvalho, que, com muita atenção e paciência, acolheu-me sempre quando procurei a sua orientação, norteando-me para construir um trabalho na direção correta do objetivo almejado.

À Vanessa Trindade Oliveira, minha amiga e colega de trabalho que a Faculdade de Medicina me presenteou. Muito obrigada por revisar o meu trabalho, analisando cada mínimo detalhe para que ficasse perfeito.

Às participantes anônimas desta pesquisa, sou grata pelas contribuições que vocês me deram e que foram fundamentais para este estudo.

À minha colega de especialização e hoje amiga, Vanessa Costa da Rocha, agradeço a parceria ao longo desta jornada, pelas risadas e apoio nos momentos mais difíceis.

E por fim, não menos importante, agradeço ao Programa de Pós-Graduação da Escola de Administração da UFRGS, em especial aos tutores Erik Alvaro Fernandes e Aline Mendonça Fraga, por todo apoio, paciência e incentivo nestes 18 meses. Muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade explicar de que maneira a cultura patriarcal atua nas organizações, influenciando na ocorrência de prática de assédio moral contra trabalhadoras técnico-administrativas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Para tanto, foi necessária uma revisão bibliográfica e documental para definir cultura patriarcal, relações de gênero e assédio moral laboral na modalidade virtual relacionando ao contexto universitário. A metodologia utilizada para elaboração desta pesquisa no que tange à natureza é exploratória, descritiva e explicativa; em relação aos objetivos, é exploratória e explicativa; quanto à abordagem, é qualitativa e quantitativa; e sobre os procedimentos técnicos utilizados, estes se enquadram como pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa fundamenta-se em dados coletados em documentos oficiais, site institucional e a coleta de dados, foi realizada por meio da aplicação de um questionário às técnicas administrativas participantes do curso de capacitação promovido pela Escola de Desenvolvimento da UFRGS que tratou sobre o tema de assédio e relações de poder. Com base nos resultados obtidos, concluiu-se que o fenômeno do assédio moral em regime de trabalho remoto foi praticado contra as técnicas administrativas e que o machismo e as relações desiguais de gênero foram os fatores indicados como razões para a prática desta violência. Os assediadores são, em sua grande maioria homens, mas há casos em que o assédio também foi praticado por mulheres, sendo exteriorizados mediante atos diversos. Isso demonstra ser imperiosa a implantação de programas e políticas de gestão institucional para o combate e a prevenção de assédio moral virtual contra mulheres.

Palavras-chave: assédio moral virtual; técnicas administrativas.

Psychological harassment under the perspective of administrative techniques

ABSTRACT

This study aims to explain how the patriarchal culture acts in the organizations, influencing the occurrence of psychological harassment against administrative techniques workers at the Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (Federal University of Rio Grande do Sul). Therefore, a bibliographical and documental review was necessary to define patriarchal culture, gender relations and workplace moral harassment in the virtual modality relating to the university context. The methodology used to elaborate this research nature is exploratory, descriptive and explanatory; in relation to the objectives, it is exploratory and explanatory; as for the approach, it is qualitative and quantitative; and on the technical procedures, these are within the scope of bibliographic and documentary research. The research is based on data collected from official documents, institutional website and data collection was carried out through the application of a questionnaire to administrative techniques participating in the training course promoted by the Escola de Desenvolvimento da UFRGS (School of Development at UFRGS) that dealt with the topic harassment and power relations. Based on the results obtained, it was concluded that the phenomenon of psychological harassment in a remote work regime was practiced against administrative techniques and that male chauvinism and unequal gender relations were the factors indicated as reasons for the practice of this violence. The harassers are mostly men, but there are cases in which the harassment was also practiced by women, being expressed through various acts. This demonstrates that it is imperative to implement programs and institutional management policies for combating and preventing of virtual harassment against women.

Keywords: virtual psychological harassment; administrative techniques workers.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Idade.....	67
Gráfico 02 – Raça/Etnia.....	67
Gráfico 03 - Deficiência	68
Gráfico 04 - Nível de classe das técnicas administrativas.....	68
Gráfico 05 - Diferenças na distribuição de tarefas e no acesso a cargos de chefia	69
Gráfico 06 - Diferenciação entre os sexos quanto à cobrança por produtividade	70
Gráfico 07 - Discriminação contra trabalhadoras grávidas e mães	70
Gráfico 08 - Discriminação contra mulheres baseada em estereótipos	71
Gráfico 09 - Percepção sobre discriminação contra mulheres em atividades masculinas.....	71
Gráfico 10 – Ações ou situações discriminatórias contra mulheres	72
Gráfico 11 - Situações de isolamento social e críticas injustas às tarefas desempenhadas	73
Gráfico 12 - Execução de tarefas inferiores e/ou superiores	74
Gráfico 13 - Percepção sobre ter sido desacreditada no desempenho de suas funções.....	74
Gráfico 14 - Discriminação baseada em características físicas, origens e crenças	75
Gráfico 15 - Alterações nas condições de trabalho, afastamento e pedidos de remoção	75
Gráfico 16 - Aumento de jornada de trabalho no regime de trabalho remoto.....	76
Gráfico 17 - Recebimento de mensagens e e-mails com exigência de respostas imediatas....	77
Gráfico 18 - Impedimento de descansos e de férias durante o regime de trabalho remoto	78
Gráfico 19 - Desconexão do trabalho fora do horário de expediente.....	79

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Situações comuns de assédio moral	43
Quadro 2 – Situações de assédio moral no serviço público	44
Quadro 3 – Situações de assédio moral virtual	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C – Antes de Cristo

BR – Brasil

CC – Código Civil

CPD – Centro de Processamento de Dados

CF – Constituição Federal

CGU – Controladoria Geral da União

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

CNDM – Conselho Nacional de Direitos da Mulher

COVID – Doença do Coronavírus

CP – Código Penal

EDUFRGS – Escola de Desenvolvimento de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero, Queer, Intersexo, Assexual e outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo.

Mconf – Multiconferência WEB e dispositivos móveis

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PRAE – Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis

PROIR - Pró-Reitoria de Inovação e Relações Institucionais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

RS – Rio Grande do Sul

SERJUSMIG - Sindicato dos Servidores da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais

SUGESP - Superintendência de Gestão de Pessoas

SUINFRA - Superintendência de Infraestrutura

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

UNIVASF – Universidade Federal do Vale do São Francisco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivo Geral	15
1.2 Objetivos Específicos	15
1.3 Justificativa	16
2REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Patriarcado: Origem	18
2.1.1 Patriarcado no Brasil	22
2.1.2 Patriarcado e Relações de Trabalho	26
2.1.3 Patriarcado nas Organizações	28
2.1.4 Patriarcado no contexto universitário	31
2.2 Assédio Moral nas relações de trabalho	32
2.2.1 O que não é assédio moral?	38
2.2.2 Classificações e Situações de Assédio Moral?	40
2.2.3 Assédio Moral contra Mulher	44
2.2.4 Assédio Moral Virtual	49
2.2.5 Assédio Moral no Ambiente Universitário	55
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	61
3.1 Coleta dos Dados.....	63
3.2 Etapas da Pesquisa Realizada	64
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	66
4.1 Análise e Discussão dos Resultados Obtidos	66
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO	101
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	103

1 INTRODUÇÃO

O contexto organizacional público e o privado têm se modificado nos últimos anos para acompanhar o desenvolvimento tecnológico da sociedade e as novas demandas de serviços. Nessa nova configuração do trabalho velhas mazelas assumem novos aspectos, mas continuam a causar os mesmos efeitos de dor e de sofrimento aos trabalhadores.

As organizações públicas, assim como as privadas, são expressões socioeconômicas e culturais da atividade humana, refletem a violência pulsante existente na sociedade contemporânea. Diante disso, pode ser observado um conjunto de violências que se desenvolve quando as organizações privadas ou públicas impõem a sua cultura e valores aos funcionários com os quais interagem. (CABRAL; GONÇALVES; SALHAMI, 2018).

O assédio moral é uma das violências perpetradas nos ambientes laborais das instituições privadas e públicas, fenômeno que a partir da década de 1980 vem sendo tratado como um importante fator na relação entre saúde e trabalho. A sua ocorrência não é algo novo, remontando aos primórdios da formação da sociedade civil, tendo como única diferença o fato de que antes os casos eram tratados de maneira velada e sem punição aos agressores, enquanto hoje há a possibilidade de os trabalhadores obterem judicialmente reparação pelos danos sofridos, assim como punição de seus agressores. (SARTOR, 2015).

Muitas terminologias são usadas para identificar o assédio moral dentre elas *bullying*, *mobbing*, assédio, assédio moral, terror-psicológico, psicoterror, abuso emocional, comportamentos hostis, agressões no local de trabalho e comportamentos aversivos. Em diferentes localidades do mundo há uma palavra que remete a esta prática, no Japão chama-se *ijime*; na França, *harcèlement moral*; nos Estados Unidos, *mobbing*; na Inglaterra e nos países nórdicos *bullying*; e no Brasil, assédio moral. (NUNES; TOLFO; NUNES, 2014).

Lis Soboll (2008) esclarece que, na prática social, os termos usados para definir o assédio moral devem ser compreendidos como sendo expressões de violência psicológica extrema no ambiente laboral. A expressão que é adotada e consagrada no Brasil é assédio moral, a qual tem como grande expoente internacional a autora Marie-France Hirigoyen e, no âmbito nacional, a médica Margarida Barreto.

Hirigoyen (2006) conceitua o assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva praticada de forma repetitiva ou sistematizada que atente contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa.

Já Margarida Barreto (2005) define o assédio moral como uma forma sutil de violência que abrange danos materiais e morais no âmbito das relações laborais praticado de maneira

repetitiva com a intenção de violar os direitos do outro, causando transtornos à saúde psíquica e física.

Importante destacar que, para o presente estudo, será analisado o fenômeno do assédio moral no contexto público, mais especificamente dentro do ambiente universitário. Partindo desse ponto, autores como Faria (2015 *apud* PELLEGRINI; TOLFO; NUNES, 2017) entendem que a Administração Pública é responsável e compactua com a disseminação e reprodução do assédio nas organizações.

Adicionalmente, a literatura acadêmica e a doutrina que tratam sobre o assunto defendem e argumentam que a prática de assédio moral varia de acordo com o gênero, ou seja, o fenômeno pontua relações desiguais de poder entre homens e mulheres. Corrêa e Carrieri (2004) esclarecem que as mulheres podem estar mais expostas ao assédio moral, porque as organizações são dominadas historicamente por homens.

Assim, o assédio moral contra as mulheres representa um instrumento de coerção no ambiente laboral que é legitimado por piadas machistas, expressões pejorativas e abuso de poder, naturalizando a violência da cultura patriarcal. (CABRAL; GONÇALVES; SALHAMI, 2018).

Neste sentido examinar a origem e a evolução histórica da cultura patriarcal na sociedade, pode oferecer um entendimento acerca dos motivos pelos quais o assédio moral nas relações de trabalho ainda é tão presente, bem como explicar a razão pela qual trabalhadores do sexo feminino são, ainda, as maiores vítimas.

O patriarcado significa uma manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre mulheres e crianças no ambiente familiar e que se estende por toda a sociedade. Este sistema vem se adaptando historicamente diante da pressão e das demandas femininas para se manter ativo até os dias atuais. (LERNER, 2019).

O assédio moral no trabalho representa uma das várias maneiras pelas quais o patriarcado se expressa, é um fenômeno da relação do trabalho que foi se moldando no tempo e no espaço, assumindo sempre novas configurações e *modus operandi*, porém com os mesmos efeitos nocivos já conhecidos. Uma das causas que o levou a desenvolver novos aspectos, camuflando-se de tal modo que se tornasse imperceptível, está no desenvolvimento informacional e tecnológico advindo da Quarta Revolução Industrial. Momento em que muitas organizações buscaram a elevação de seus lucros passando a exigir metas abusivas e ritmos acelerados de labor a seus funcionários. (SANTOS, 2020).

Acrescenta-se a este cenário a pandemia do novo coronavírus em 2020 que impactou sobremaneira vários setores da sociedade, implantando compulsoriamente uma nova forma de

trabalho impessoal e tecnológica (trabalho remoto ou teletrabalho), a qual foi integrada à vida privada e à familiar dos trabalhadores tanto da esfera privada como da pública.

Nesta nova conjuntura, programas e aplicativos passam a ser usados para acompanhar a rotina de trabalho, cobrar resultados e fiscalizar a execução das atividades dos trabalhadores. O empregador, na maioria das vezes, demanda o (a) empregado (a) em qualquer hora do dia (inclusive em feriados e finais de semana), exercendo uma intromissão abusiva na vida privada deste. (SANTOS, 2020).

Diante desse contexto, emerge o assédio moral na modalidade virtual que consiste na tortura psicológica contra o (a) trabalhador (a) por meio de ações ou omissões abusivas e reiteradas perpetradas pela chefia e/ou pelos colegas mediante plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas de texto ou voz, e-mails ou sistemas informatizados (reuniões virtuais por teleconferência, por exemplo). (SANTOS, 2020).

Portanto, a presente pesquisa pretende responder a seguinte questão: **De que maneira a cultura patriarcal atua nas organizações influenciando na ocorrência de prática de assédio moral contra trabalhadoras técnico-administrativas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul?**

1.1 Objetivo Geral

Explicar a relação entre a cultura patriarcal e a ocorrência de prática de assédio moral contra trabalhadoras técnico-administrativas, em trabalho remoto, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

1.2 Objetivos Específicos

Para responder ao problema de pesquisa e concretizar o objetivo geral, o presente estudo pretende realizar os seguintes objetivos específicos:

- I. Caracterizar a cultura patriarcal nas relações de trabalho;
- II. Identificar as práticas de assédio moral no trabalho, especialmente no contexto universitário.

III. Caracterizar o assédio moral virtual laboral;

IV. Relacionar a cultura patriarcal com o assédio moral praticado contra trabalhadoras técnico-administrativas.

1.3 Justificativa

O interesse pela temática surgiu após a análise dos resultados da Pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS, divulgado no ano de 2020, pelo projeto Meninas na Ciência e pelo comitê *HeForShe*. A pesquisa consistiu no envio de um questionário por e-mail, pelo Centro de Processamento de Dados (CPD) da UFRGS, entre os meses de maio a julho de 2019, a docentes, a técnicos administrativos e aos discentes. Os dados coletados se mostraram extremamente relevantes, concluindo que a população mais assediada na Universidade são as mulheres e de que há um alto índice de assédio moral entre técnicos administrativos.

Outrossim, constatou-se que a maioria das servidoras não denuncia o assédio ou por não ter provas, ou por não confiar que a Instituição apurará o caso com imparcialidade, mas também por desconhecerem os canais dentro da UFRGS para tratar o problema. (ROSA; BARBOSA; PAVANI; COSTA; NARDI; BRITO, 2020).

Ressalta-se que a pesquisa realizada em 2019 não levou em conta o contexto pandêmico que obrigatoriamente implementou na Universidade o regime de trabalho remoto aos seus servidores, tornando, por este motivo, imperiosa a discussão desta problemática que se manifesta também no formato virtual.

Ademais, no mesmo período em que a pesquisa foi realizada, mais precisamente em 10 de junho de 2019, ocorreu a 108ª Sessão de Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em que foi aprovada a Convenção nº. 190.

Pamplona Filho e Santos (2020) esclarecem que a referida Convenção reconhece expressamente que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçando a igualdade de oportunidades e comprometendo o ambiente de trabalho. Ainda, impedem, especificamente, mulheres de terem acesso ao mercado de trabalho, de permanecer e de progredirem profissionalmente.

Ao encontro disso, diversos livros, artigos, assim como campanhas (#INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS – Campanha da Controladoria-Geral da União – CGU – que incentiva e ressalta ações de Integridade Pública no Poder Executivo Federal) e cartilhas orientativas foram publicadas no Brasil, entre o primeiro semestre de 2020 e o de 2021, destinadas ao esclarecimento e ao estudo de temas problemáticos do mundo do trabalho, como é o caso do assédio moral na modalidade virtual. (BRASIL, 2021).

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Autarquia Federal, com sede em Porto Alegre/RS, promove o ensino em todas as áreas do conhecimento e em todos os seus níveis, além de fomentar a pesquisa e a extensão. O seu quadro funcional é composto atualmente por 5.464 servidores, dentre estes, 2.494 são técnicos administrativos, destes 49,64% são mulheres, conforme informações obtidas no Painel de Dados no site da Instituição em setembro de 2021. (UFRGS, 2021).

Ao se observar, singelamente, o sexo dos servidores técnico-administrativos, pode-se inferir que o ambiente organizacional é predominantemente masculino, na faixa etária entre 19 a 65 anos de idade ou mais, fatores que aliados à conclusão do estudo divulgado na UFRGS em 2020 corroboram com a relevância e a necessidade de se abordar o assunto sob a ótica das servidoras técnicas.

Assim sendo, a presente pesquisa pretende expor as situações de assédio moral no trabalho contra as técnicas administrativas, oportunizando a conscientização da comunidade acadêmica acerca desta problemática e auxiliar a Universidade no combate a esta violência. Tal ação irá refletir na melhoria dos índices de produtividade, no sucesso da própria organização e contribuirá para promoção de uma melhor qualidade de vida profissional e de saúde mental destas trabalhadoras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo tem a finalidade de subsidiar elementos para que o objetivo geral da pesquisa seja atingido. Por conseguinte, faz-se necessária uma revisão bibliográfica e documental que primeiramente irá situar o leitor acerca da noção de patriarcado, apresentando a sua natureza, origem e evolução histórica, bem como relacioná-lo com a questão do trabalho, demonstrar suas manifestações nas organizações, particularmente no ambiente organizacional universitário. Em um segundo momento, serão definidos conceitos e nomenclaturas sobre assédio moral nas relações laborais, modalidades, classificações, esclarecendo quais situações indicam a ocorrência do fenômeno, sob qual público-alvo tem maior incidência e como se manifestam dentro das universidades públicas.

2.1 Patriarcado: Origem

O vocábulo Patriarcado surge da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkhe* (origem e comando), significando uma formação social em que o poder pertence aos homens. (TENORIO, 2019).

O Patriarcado, segundo a historiadora Gerda Lerner (2019), é a criação histórica formada por homens e mulheres num processo que durou 2.500 anos para ser instituído. Inicialmente, surgiu como um estado arcaico tendo como base a unidade familiar patriarcal que incessantemente criava suas próprias regras e valores, prescrevendo o papel e o comportamento apropriado para cada sexo.

A sexualidade da mulher foi transformada em mercadoria antes mesmo do aparecimento da civilização ocidental, com a finalidade de evitar guerras (alianças por casamentos) e de gerar mais crianças que pudessem ser usadas no trabalho agrícola (atividade econômica predominante no período neolítico), a fim de aumentar a produção e acumular excedente.

No segundo milênio a.C (sociedades mesopotâmicas), as famílias pobres tinham o costume de vender as suas filhas para o casamento ou para a prostituição a fim de satisfazer os seus interesses econômicos. Além disso, poderiam ser usadas, assim como as crianças, para saldar as dívidas contraídas pelos seus pais e maridos.

Todas essas condições que foram suportadas pelas mulheres representaram a primeira acumulação de propriedade privada pelo homem, constatando-se que o primeiro papel social

atribuído a mulher foi o de ser trocada em transações de casamento e o do homem de definir os termos dessas transações ou trocas.

Somado a isso há o papel de guerreiros que foi atribuído aos indivíduos do sexo masculino, fato que os levou a guerrearem entre si e a escravizarem outros homens e mulheres pertencentes a tribos rivais com a finalidade de adquirirem poder.

A primeira diferença que separou os conquistados dos conquistadores foi a relacionado ao sexo. Os homens aprenderam a impor e a exercitar o poder sobre pessoas que eram diferentes deles e com isso alcançaram conhecimento amplo em elevar as diferenças a patamares de dominação.

Como resultado, as civilizações do Antigo Oriente (egípcios, fenícios, hebreus, persas, etc.) emergiram no segundo milênio a.C constituídas na dominância sexual masculina sobre as mulheres e da exploração de homens sobre outros.

Logo verifica-se que o início da escravidão nos primórdios da sociedade foi marcado pela dominação de homens e mulheres, aqueles explorados como trabalhadores e estas como provedoras de serviços sexuais e como reprodutoras.

A contar do segundo milênio a.C em diante, o controle sobre o comportamento sexual dos indivíduos teve um importante papel no controle social, independente do sistema político ou econômico vigente. O tipo de personalidade que melhor se encaixou nesse sistema de hierarquias e controles rígidos foi aquele moldado dentro da família patriarcal, onde homens e mulheres possuíam papéis sociais distintos e cada um sabia o seu lugar.

Florestan Fernandes (1996 *apud* AZEVEDO, 2018) conceitua família patriarcal como se assemelhando a antiga organização social do poder senhorial das comunidades hebraicas, em que o poder de mando do patriarca advinha da tradição em sucessão ao ancestral mítico. Para o autor, há uma relação entre a família patriarcal e o meio social em que se insere, entendendo que a sua ocorrência se manifesta em várias civilizações e tipos de organizações estruturais da sociedade.

Na visão de Max Weber (1999), a dominação é um dos elementos mais importantes da ação social, embora nem toda a estrutura social implique dominação, na maioria das vezes ela se encontra presente, mesmo quando não é perceptível. Todas as áreas da ação social são influenciadas por complexos de dominação, nas formações sociais econômicas do passado (Feudalismo) e do presente (Capitalismo) a existência de dominação desempenhou papel central.

Examinando a dominação sob a ótica patriarcal percebe-se que ela se apresenta como uma situação de fato, em que um indivíduo ou grupo de indivíduos (dominador/dominadores)

influencia (poder de mando) ações de outro (s) (dominado (s)) de tal forma que estes agem como se o conteúdo do mandado tivesse partido de si próprios, transformando-o numa máxima de como se deve agir (dever de obediência). (WEBER, 1999).

A administração desta estrutura concentra-se no patriarca, que rege e decide preso à tradição, onde o tipo de dominação combina princípios éticos e utilitário-sociais, sendo as relações entre os indivíduos reguladas pelo privilégio, por laços de fidelidades feudais ou patrimoniais, pela honra e pela boa vontade. (AZEVEDO, 2018).

Entretanto, analisando o patriarcado pela teoria feminina, observa-se que no final dos anos 60 o seu conceito retoma as discussões acadêmicas, acarretando diversas interpretações. Muitas estudiosas desta área abandonaram a definição até então estabelecida para utilizar outras que referenciassem a dominação masculina ou opressão das mulheres como a falocracia, o androcentrismo e as relações de gênero. Salienta-se que a partir de 1980, na Europa e no Brasil, o patriarcado passa a ser estudado como relação social de gênero. (AZEVEDO, 2018).

A título de esclarecimento, a relação social de gênero refere-se “às relações desiguais, hierarquizadas e contraditórias, seja pela exploração da relação capital/trabalho, seja pela dominação masculina sobre a feminina, expressam a articulação fundamental da produção/reprodução”. (NOGUEIRA, 2011, p. 59).

A socióloga Heleieth Safiotti (2015), uma das teóricas feministas, advoga pela utilização dos dois conceitos até então concebidos. De um lado está a definição de gênero como relações igualitárias entre homens ou mulheres e de outro o patriarcado como a relação material e simbólica dos homens sobre as mulheres, isto é, gênero com um significado mais amplo e genérico e o patriarcado mais específico.

No entendimento da socióloga, o patriarcado é um sistema histórico e social de dominação e exploração das mulheres que tem ligação com a questão de classe, raça/etnia e gênero, marcadores essenciais para compreender todo o arcabouço teórico que o fundamenta.

Contrariamente, estudiosos liberais designam esse sistema como sendo um regime paterno que é diverso do contrato social que marca o início do direito político. Argumentam que os homens nascem livres e iguais entre si, são indivíduos dotados de direitos políticos e fazem escolhas por meio da razão e não pela tradição. Nessa linha de raciocínio sustentam que o regime patriarcal foi abolido quando da entrada do capitalismo.

Todavia, esta interpretação deixa de examinar a questão das mulheres no capitalismo, por isso a teoria feminista coloca no centro da discussão o problema do poder do homem sobre as mulheres e seus reflexos em vários segmentos da sociedade, inclusive no mercado de trabalho.

Enquanto nas sociedades antigas as mulheres estavam submetidas ao poder e ao controle de sua vida social, sexual e reprodutiva pelos homens, nas sociedades modernas, elas passam a ocupar o mercado de trabalho, algo que faz com que fiquem menos dependentes de seus cônjuges, mas muitas permanecem donas de casa e desempregadas. As que trabalham fora ganham menos que os homens, apesar de muitas vezes ocuparem a mesma função, desempenham trabalhos mais precarizados, somado ao trabalho doméstico e de cuidados com a família.

De acordo com Pateman (1993), olhar a formação da sociedade civil e do direito político apenas pelo viés do contrato social, é na verdade, ver um único lado da história, deixando de analisar a questão do contrato sexual. Estudar a constituição do contrato social sob as perspectivas da liberdade do homem e da sujeição da mulher pelo homem permite entender como o patriarcado está em constante mutação e permanece atuante nos dias atuais.

A autora aduz que na modernidade a sociedade civil é dividida em duas esferas, a privada e a pública, com domínios totalmente distintos. O mundo público adveio do contrato social e na visão de contratualistas liberais somente esta esfera merece relevância política e histórica. Já o contrato sexual, apesar de se referir à esfera privada, consolida-se pelo contrato de matrimônio, em que as partes contratantes estão em desvantagens de direitos e obrigações. Portanto, o patriarcado não se refere apenas à esfera privada, mas se alastra por toda a sociedade.

Fernanda Azevedo (2018) ressalta que o modo como os teóricos clássicos construíram a versão do patriarcado sobre o que é ser macho ou fêmea, sendo ao primeiro reservado características e atributos que lhe permitiam atuar ativamente nos espaços privados e públicos, contribuiu para tornar a diferença sexual uma diferença também política. A exclusão das mulheres como categoria tem conotação legal e social, pois a sociedade se estrutura com base na concepção da diferença sexual, cabendo às mulheres o papel de submissão e dominação. Na sociedade atual esta diferença é interpretada como algo natural dentro do contexto da sociedade capitalista.

Assim, o patriarcado é histórico e político, sua origem remonta ao cenário privado, mas que com o passar do tempo também alcançou a esfera pública. Atualmente, é exatamente o ambiente público que mantém e propicia a sua existência, impactando vários segmentos da sociedade como o Estado, instituições culturais e principalmente as relações de trabalho.

2.1.1 Patriarcado no Brasil

As raízes do Estado brasileiro tiveram como fundamento o patriarcado. No período colonial, a sociedade era eminentemente rural com predominância de grandes propriedades de terras (latifúndios) e da quase inexistência de cidades. O latifúndio comportava uma organização familiar em que a nobreza era doméstica, a qual criava valores, hábitos, tendências e noções próprias de moralidade. Este modelo de organização familiar se assemelhava à família patriarcal ou ao tipo de dominação legítima classificado por Max Weber como tradicional. (REZENDE, 2015).

A economia da colônia se concentrava nas plantações de cana-de-açúcar e os papéis sexuais dentro das famílias eram definidos da seguinte maneira: aos maridos cabia o poder de decisão indiscutível, a tarefa de proteger e prover o sustento de suas esposas e filhos. Às mulheres eram atribuídas funções de organizar a casa e cuidar da família. Os costumes e tradições familiares eram regrados e oficializados por leis e a noção de núcleo familiar era muita extensa abarcando parentes, afilhados e grupos agregados (solidariedade parental). O homem para obter prestígio e ser respeitado naquela sociedade necessitava de uma esposa, ou seja, a mulher possuía um valor único como mãe ou esposa-mãe, responsável por solidificar o poder absoluto do marido no espaço doméstico e também no público. (MONCORVO, 2008).

Sérgio Buarque de Holanda (2002 *apud* REZENDE, 2015) interpreta que a formação do Brasil teve relação com a colonização ibérica do território, fato que marcaria a sua origem, identidade e destino como nação. A origem do país foi erguida sob uma tradição personalíssima trazida pelos portugueses que impossibilitou o desenvolvimento de relações de solidariedade e de cooperação entre os indivíduos, além daquelas observadas no âmbito doméstico.

No final do século XVII, com a descoberta das minas de ouro e de diamantes em Minas Gerais e em São Paulo, ocorreu a centralização do poder político seguindo o modelo de federalismo, fato que, aliado ao fortalecimento do Estado, começou a ameaçar os poderes concentrados nos domínios rurais. As revoluções que se sucederam rumo à Independência do país e a formação da República foram de cunho doutrinário, nas quais o povo não teve participação ativa ou porque não tinha força combativa para participar, ou por não entender as suas causas ou fins, ou ainda porque acreditavam que o governo era onipotente e sabia o que era melhor para todos indistintamente.

Holanda (2002 *apud* REZENDE, 2015) se posicionava a favor de que o Estado Moderno deveria se impor como uma organização distinta da família, sendo regido pela impessoalidade

e pelos imperativos legais racionais ao contrário dos laços afetivos e pessoais que eram presentes nas organizações familiares.

Enfatiza-se que a dominância patriarcal percorreu um longo caminho, passando não só pelo período da Independência, mas também pelo da República até a história contemporânea brasileira, servindo como referencial para os modelos familiares. Nesse aspecto, a religião também contribuiu para solidificação desse sistema, mais especificamente o catolicismo que era a religião oficial de Portugal e que posteriormente também passou a ser a do Brasil. (MONCORVO, 2008).

Neuma Aguiar (1997) explica que a transferência da coroa portuguesa para o Brasil fez com que predominasse de modo genérico a ordem patrimonial, onde o público e o privado se misturavam, embora ocorressem iniciativas liberais isoladas em algumas regiões do país.

No século XIX fatos importantes marcaram o desenvolvimento urbano e a mudança de papéis sociais de homens e de mulheres na sociedade, dentre eles cita-se o desenvolvimento econômico no Sul do país trazido pela cafeicultura; a Independência do Brasil; a Proclamação da República; a Abolição da Escravatura e a chegada de imigrantes. Além disso, as indústrias começaram a se desenvolver possibilitando a oferta de trabalho fabril e burocrático, oportunidade que permitiu que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho exercendo funções remuneradas juntamente com as atividades domésticas.

No entanto, Maria Moncorvo (2008, p. 18) constata que:

A modernização da família brasileira não seguiu os mesmos moldes da formação da classe burguesa em outras sociedades da Europa. O Brasil não sofreu um processo de industrialização e urbanização tão extenso como os moldes europeus, permanecendo em certa medida com o modelo latifundiário e escravocrata.

Chauí (1989, *apud* NARVAZ; KOLLER, 2006) explica que apesar de o patriarcalismo rural ter de certa forma se desintegrado, a sua mentalidade permaneceu latente na vida e na política por meio do coronelismo, do clientelismo e do protecionismo.

No meio urbano, as mulheres brasileiras continuavam numa posição inferior, apesar de trabalharem fora, tanto que até as primeiras décadas do século XX não haviam conquistado os direitos civis que eram garantidos aos homens. O Código Civil de 1916, centralizava na figura do marido a incumbência de sustentar economicamente a família, de representá-la, fixar o seu domicílio, administrar os bens comuns e particulares da esposa, enquanto a esta cabia a função de cuidar dos filhos e da casa. (MONCORVO, 2008).

Nas décadas de 1920 e 1930, verifica-se a existência de dois movimentos relacionados

às mulheres, o primeiro buscava a maior participação social destas no mundo público, assim como direitos civis e políticos, o que lhes possibilitou garantia ao acesso à educação e ao trabalho remunerado. O segundo, totalmente oposto, partia de uma visão racionalista e secular da eugenia, preocupada com a reprodução higiênica e educação eugênica, tendo apoio da Igreja Católica para compartilhar a visão de que o futuro da nação dependia da saúde moral e física de suas famílias, cabendo às mulheres comportarem-se como boas mães e esposas. (REZENDE, 2015). A presença feminina no mercado de trabalho no século XX era predominantemente ao nível do trabalho e mão de obra não qualificada. (MONCORVO, 2008).

Em 1934, no governo provisório de Getúlio Vargas, uma nova Constituição garantiu o acesso das mulheres ao voto. Já na passagem da década de 1930 para 1940 percebe-se um decréscimo na preocupação pública por parte do governo acerca das questões referentes às mulheres e à família.

A explicação para isso estaria em três fatores: o desgaste público frente ao ativismo feminista, que logrou êxito em conquistar algumas reivindicações como o direito ao voto e a regulamentação do trabalho feminino pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1941; a estabilidade social alcançada por meio da desmobilização da classe operária; e a institucionalização da dominação masculina mediante a articulação de reformas e ao atendimento a algumas demandas feministas.

Durante o período ditatorial de Vargas (1937 a 1945), vários movimentos sociais foram reprimidos, incluindo os feministas que só retomariam as suas reivindicações com fervor no final do período da Segunda Guerra Mundial, momento em que vários países desenvolvidos enviaram seus homens para os campos de batalhas e as mulheres tiveram que trabalhar fora para sustentar as suas famílias. Situação que não foi diferente no Brasil, o qual enviou tropas à Europa para apoiar os aliados. Quando do regresso destes militares, um movimento político começou a se desenhar culminando na derrubada do Estado Novo em novembro de 1945. (NARVAZ; KOLLER, 2006).

O Pós-Segunda Guerra girava em torno do pleno emprego masculino e propunha o cuidado do lar pelas mulheres. Em 1962, o Código Civil sofreu novas alterações permitindo que mulheres pudessem trabalhar sem autorização dos seus maridos. No entanto, entre os dois períodos que compreendem a Ditadura Militar no Brasil, os movimentos feministas mais uma vez perdem a sua força, poucas demandas tiveram êxito de serem conquistadas, mas duas em especial merecem destaque: a criação da Fundação das Mulheres do Brasil contribuiu para aprovação da Lei do Divórcio em 1977 e também a instituição do Movimento Feminino pela

Anistia em 1975, o qual realizou inúmeros debates sobre a condição da mulher na sociedade brasileira. (NARVAZ; KOLLER, 2006).

Outrossim na década de 1980, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), vinculado ao Ministério da Justiça para promover políticas públicas com a finalidade de eliminar a discriminação contra a mulher e assegurar a sua participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país. (BRASIL, 2021).

Com o retorno da Democracia e a promulgação da Constituição Federal (CF) de 1988, homens e mulheres conquistaram a igualdade jurídica de direitos e obrigações, aquele deixou de ser o chefe da família (Novo Código Civil de 2002) e a família não seria mais regida pelo pátrio poder, mas sim pelo *pater familiae* (pressupõe igualdade de poder entre os membros do casal). (NARVAZ; KOLLER, 2006).

A Constituição de 1988 contribuiu para que outras legislações fossem criadas na defesa de direitos da população feminina, como a concessão de licença maternidade e licença paternidade tanto na CLT como em regimes estatutários; o reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários para empregadas domésticas na CF/88; etc. Não obstante as conquistas de vários direitos civis e políticos, as mulheres ainda desconhecem muitos dos seus direitos, acumulam papéis sem a distribuição equitativa de tarefas na esfera doméstica, são sobrecarregadas com dupla jornada de trabalho: cuidado da casa, dos filhos e de familiares idosos. (NARVAZ; KOLLER, 2006).

A mulher passa a ser considerada, pelo menos juridicamente, um ser tão capaz quanto o homem, entretanto estas alterações legais não foram capazes de mobilizar mudanças culturais, e até os dias atuais a igualdade é algo a ser alcançado por ambos os sexos.

Para Pereira *et al.* (2019) a cultura patriarcal e machista prejudica tanto homens como mulheres e a libertação desse sistema consiste na compreensão de que somente por meio da defesa coletiva e organizada de diversos movimentos sociais poderão ser garantidos direitos, igualdade material e justiça para todos.

Mary Pimentel Drumont (1980, p. 82) conceitua o termo machismo como um:

[...] sistema de representações-dominações que utiliza o argumento do sexo, mistificando assim as relações entre os homens e a mulheres, reduzindo-os a sexos hierarquizados, divididos em polo dominante e polo dominado que se confirmam mutuamente numa situação de objetos.

Ao longo da história do Brasil, a posição da mulher na sociedade foi o de servir como auxiliadora, atrelando as suas ações, escolhas, comportamentos e desejos à figura masculina.

Isso origina-se de uma ideologia forjada a milhares de anos e que se reproduz de maneira naturalizada em atitudes e comportamentos machistas no cotidiano de homens e de mulheres. O machismo representa um dos sustentáculos que fortalecem a estrutura de poder social centralizada no masculino, organizando a ordem dos elementos do corpo social em suas múltiplas relações para manter a desigualdade de gênero.

Portanto é imprescindível a existência de uma igualdade material que possibilite às mulheres o direito de falarem, de serem ouvidas em qualquer espaço e de assumirem lugares de liderança em qualquer organização, sem sofrerem discriminação por serem do sexo feminino.

Hoje, existem mulheres atuando em várias frentes dentro de organizações privadas e públicas, espaços que antes eram reservadas apenas aos homens, muitas desempenhando as mesmas atividades e ocupando os mesmos cargos, todavia, ainda com menores remunerações e sofrendo mais cobranças profissionais e sobrecarga de trabalho por conta do seu sexo. (PEREIRA *et al.*, 2019).

2.1.2 Patriarcado e Relações de Trabalho

As relações sociais desiguais, hierarquizadas e contraditórias entre homens e mulheres são fruto de uma cultura patriarcal construída no decorrer dos séculos e que influenciam diversos setores da sociedade, principalmente as relações de trabalho.

A divisão sexual do trabalho, que é um fenômeno histórico e também um produto inspirado por essa cultura, foi se amoldando de acordo com a sociedade da qual faz parte e consiste em categorizar atividades desempenhadas por mulheres e homens. (NOGUEIRA, 2011).

Destaca-se que o capitalismo se utiliza da divisão sexual do trabalho para inserir a mulher em um lugar de desprestígio em relação aos homens e tal construção se desenvolve por intermédio da educação sexista. Esta educa homens e mulheres de forma diferente; quanto às últimas, prescreve valores e qualidades categorizadas como femininas com a intenção de que acreditem que sua constituição biológica as tornem naturalmente mais aptas para determinados tipos de trabalhos. (CASTRO; SANTOS; SANTOS, 2018).

Por muito tempo a mulher foi excluída do mercado de trabalho, mesmo que ela tenha conquistado muitos direitos, a maneira como o sistema capitalista absorve essa produção feminina é desigual e toma moldes diversos se comparada ao trabalho executado por homens.

Essa desigualdade somada às novas formas de gestão de trabalho mostram que, em geral, a mulher realiza a sua atividade duplamente, isto é, dentro e fora de casa.

Nesse ínterim um importante aliado para que o capitalismo mantenha a sua dinâmica de exploração está na família patriarcal, que é responsável pela hierarquização das relações, ou seja, os papéis ditos masculinos e femininos não advêm de um produto biológico, mas de uma construção social baseada no trabalho e na reprodução.

Esta é a forma utilizada constantemente pelo capitalismo para diminuir os gastos com a reprodução da força de trabalho, acarretando a diminuição dos valores de salários de toda a classe trabalhadora, inclusive a feminina que se encontra depreciada pelas relações de poder existentes entre os sexos. (NOGUEIRA, 2011).

As mudanças econômicas, políticas e sociais incorporadas nas organizações privadas e públicas no século XX trouxeram um aprofundamento dessa divisão e uma tendência de feminização nos espaços dos trabalhos flexíveis, mais precarizados e desregulamentados. Essas reestruturações no campo produtivo têm provocado alterações no acesso e na forma de permanência dessas mulheres no mercado de trabalho, resultando em terceirizações da força de trabalho, aumento do trabalho informal e de empregos mal remunerados, instáveis e de baixa qualificação, bem como na ocorrência de violências sexistas no ambiente laboral. (FELIPE, 2016).

Hirata e Kergoat (2007) argumentam que apesar dessa divisão seguir alguns princípios válidos para todas as sociedades conhecidas, como o de separação (trabalhos voltados só para homens e outros só para mulheres) e o hierárquico (trabalho de homens valem mais do que de mulheres), não significa que seja algo imutável, mas varia muito no tempo e no espaço em como se apresenta.

Nesse contexto, as relações de gênero, capital e trabalho se conectam, prescrevendo um conjunto de práticas, ideias e imagens, em que homens e mulheres se auto interpretam dentro de uma visão discriminatória. Assim, o modo de produção regido pelo capital se expande por meio da exploração de seres humanos, principalmente das mulheres. (FELIPE, 2016).

Andrade e Assis (2018) também esclarecem que as formações sociais dos grupos com suas tensões e conflitos são vivenciadas por todos em qualquer posição social. Tudo isso deve ser considerado quando se examina as relações de poder que se desenvolvem no espaço laboral como segregações, vínculos afetivos, forças coercitivas, hierarquias e os status.

As múltiplas dimensões das relações de poder entre os gêneros e as hierarquias profissionais estabelecidas pela divisão social do trabalho são fatores que podem levar ao

entendimento do motivo de ocorrerem tantas violências no âmbito do trabalho, como é o caso do assédio moral e o fato das maiores vítimas serem mulheres.

A ideia de que a mão de obra feminina é secundária faz com que sua presença no mercado de trabalho seja encarada como complementar, eventual e instável em diversos níveis, uma vez que o papel de provedor financeiro é atribuído à figura masculina. De acordo com estas concepções estereotipadas, as trajetórias profissionais femininas estariam marcadas pela instabilidade e a baixa rentabilidade. (NASCIMENTO, 2018).

Dessa forma, as transformações demográficas, culturais e sociais pelas quais o país tem passado nas últimas décadas do século XX e no início do século XXI impactam no crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho. Contudo, ainda prevalecem diferenças entre homens e mulheres, o que pode ser observado no exercício de direitos civis, na participação política, na ocupação de cargos de alta hierarquia nos serviços públicos, nas desigualdades salariais nas empresas privadas e também de acesso ao emprego, já que há muita discriminação permeando a seleção de trabalhadoras no setor privado como, por exemplo, o fato de que mulheres casadas e com filhos não terem as mesmas oportunidades de colocação profissional se comparadas com aquelas que são solteiras e sem filhos, apesar de altamente qualificadas. (FREITAS, 2006).

2.1.3 Patriarcado nas Organizações

Para Alves e Geraldes (2012) a cultura organizacional é um processo coletivo de construção da realidade, reflexo da cultura social em que a organização está inserida. Fleury (1995, p.27 *apud* MACÊDO; MACÊDO, 2004, p.07) complementa, conceituando o termo cultura organizacional como:

[...] um conjunto de valores, expressos em elementos simbólicos e em práticas organizacionais, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como expressam e instrumentalizam relações de dominação.

A comunicação origina a cultura, por isso as organizações estão em constantes modificações, pois, ao se relacionarem, as pessoas geram diálogos e acordos entre elas e conseqüentemente acarretam em mudanças. Cada indivíduo traz seus próprios valores e culturas para dentro da organização, onde a integração entre os diversos grupos resulta no

surgimento de culturas específicas. Diante disso, é importante que a organização norteie seus trabalhadores para a construção de uma cultura unânime e comum.

A cultura forma uma identidade organizacional e proporciona motivação aos seus trabalhadores, os quais se organizam em prol de uma ação coletiva que seja apreciada tanto dentro como fora desta organização. (ALVES; GERALDES, 2012).

Além disso, é responsável por legitimar sistemas de valores, expressos por meio de rituais, hábitos e valores compartilhados entre os seus membros, produzindo normas de comportamento aceitas por todos. (MACÊDO; PIRES, 2006).

A organização, junto com seus trabalhadores, forma dois tipos de imagem por meio da sua cultura: uma corporativa, que se refere à aparência da organização perante a sociedade e outra propriamente dita organizacional, que é a forma como cria relacionamento com os seus empregados. A identidade que uma organização privada ou pública forma é única, a sua visão e missão devem respeitar as perspectivas e as mudanças sociais vigentes. (ALVES; GERALDES, 2012). Dito isso, salienta-se o importante papel das organizações de construir um ambiente de igualdade entre homens e mulheres, impedindo a perpetuação de estereótipos, discriminações e violências dentro destes cenários.

Assim sendo, as organizações são dominadas por valores, que são, em geral, reflexos de concepções de um indivíduo ou de um grupo de pessoas que se encontram na cúpula hierárquica destas. Podendo haver nesses casos uma distorção das relações, na qual se privilegia um sexo em detrimento do outro, favorecendo a manutenção da cultura patriarcal. (MACÊDO; MACÊDO, 2004).

Nesses organismos nota-se uma tendência em segmentar as estruturas de oportunidades, mediadas por uma ideologia, favorecendo aos homens posições de prestígio e de poder, das quais as mulheres são, na maioria, excluídas. A ideologia enquanto produto social é uma estrutura de significação que tem a finalidade de criar ou manter relações assimétricas, injustas, legitimando os interesses de grupos hegemônicos. Para Bruschini e Rosemberg (1982, *apud* MACÊDO; MACÊDO, 2004, p.07), no que se refere à questão de gênero:

[...] a ideologia dentro das organizações encarregou-se de transformar a rígida divisão sexual do trabalho em uma divisão natural, própria à biologia de cada sexo, contribuindo para justificar que a mulher receba menos do que o homem, mesmo quando realiza tarefas semelhantes.

Dessa maneira, conhecer a ideologia e a cultura de uma dada organização implica estudar as relações grupais que se processam desde a reprodução de papéis até o questionamento

das relações de dominação e as contradições por elas geradas. Dessa forma, é necessário analisar as atividades desenvolvidas por esse grupo, como também o discurso produzido pelos seus membros para compreender se os indivíduos, enquanto produtores e reprodutores da ideologia dominante têm algum nível de consciência ou encontram-se em total estado de alienação. (MACÊDO; MACÊDO, 2004).

Examinando o estudo de caso - *A percepção das relações de gênero a partir de discurso de homens e mulheres, no contexto organizacional* - apresentado pelas pesquisadoras Kátia Macêdo e Goiacira Macêdo (2004) pode-se entender como funciona na prática a produção e reprodução de ideologias no campo organizacional.

O universo de pesquisa escolhido foi uma indústria sediada no Estado de Goiás que empregava preferencialmente mão de obra feminina em funções operacionais, o período do estudo foi entre os anos de 1992 a 2000. A partir dos dados que foram coletados, as conclusões obtidas pelas pesquisadoras foram que o discurso masculino se sustentava em uma cultura machista, proporcionado pela ideologia de naturalizar relações de dominação e de subordinação feminina. As trabalhadoras tinham consciência dos processos de opressão, discriminação e desigualdade, porém se submetiam à organização por uma necessidade de sobrevivência sua e de seus familiares.

Igualmente, na maioria das vezes, reproduziam o discurso masculino como sendo o discurso organizacional, o que significa que a dominação masculina estava tão entranhada na vida profissional dessas trabalhadoras que elas mesmas não se davam conta de tal fato. Do mesmo modo, foi constatado que a organização ainda se caracterizava como um espaço em que prevalecia uma cultura machista, onde a mulher era discriminada e se concentrava em cargos inferiores, precarizados e recebendo baixos salários, independentemente da sua escolaridade.

Embora o estudo relatado tenha sido realizado no período de 1992 a 2000, a desigualdade entre os gêneros ainda está presente em várias organizações fruto da influência da cultura patriarcal.

Conforme o relatório *Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil*, do ano de 2021, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres são mais escolarizadas, entretanto há menor inserção delas no mercado de trabalho tanto no setor público como no privado e na vida pública em geral.

Quando se analisa o indicador *Participação das mulheres em cargos gerenciais*, que aborda a inserção das mulheres em posições de liderança no setor público quanto no setor privado, verifica-se que:

No Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019. A desigualdade entre mulheres brancas e os homens brancos era maior do que entre as mulheres pretas ou pardas e os homens de mesma cor ou raça, em 2019. Tal resultado pode decorrer do fato de que a maior desigualdade por sexo foi encontrada nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos do trabalho principal (77,7% contra 22,3%), em que se concentram as pessoas brancas, revelando, também, que as mulheres estão ainda mais sub-representadas em cargos gerenciais mais bem remunerados e com potencialmente mais responsabilidades. Do mesmo modo, a desigualdade se aprofunda nas faixas etárias mais elevadas. (IBGE, 2021, p.09).

Ao examinar a cultura sob o enfoque das organizações públicas notam-se especificidades peculiares. As organizações públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade por intermédio de uma maior eficiência da máquina pública, apesar da limitação de recursos. São mais vulneráveis à interferência do poder político, pois são geridas pelo poder público. Ademais, nota-se que são sistemas complexos com alto índice de burocracia no seu funcionamento, apego às regras e às rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações e apego ao poder. Tais características são importantes de serem pontuadas para compreender como ocorrem os processos internos, a formação dos valores e crenças organizacionais e as relações entre os seus membros. (MACÊDO; PIRES, 2006).

Dessarte, a cultura e as questões de poder e hierarquia presentes no setor público podem despertar inúmeros sentimentos de iniquidade e de injustiça, frustração pessoal e profissional de seus trabalhadores. Ainda são fundamentais para entender como ocorrem as relações sociais de trabalho entre os diversos grupos e indivíduos dentro desse contexto, bem como a existência de preceitos discriminatórios e segregacionistas relacionados à divisão sexual do trabalho e as violências sexistas.

2.1.4 Patriarcado no Contexto Universitário

Quando se fala sobre questões de poder, de hierarquia e da não aceitação de diferenças numa organização pública, não se pode deixar de mencionar o impacto que a cultura desses ambientes sofre pela cultura social.

Nas universidades públicas não é diferente, a forma, as características do trabalho, os estilos de lideranças e os valores criados e perpetuados dentro destas instituições podem fomentar conflitos e violências entre trabalhadores do sexo feminino e masculino. (LIMA *et al.*, 2020).

A pressão por produtividade e condições precárias de trabalho muitas vezes favorecem a deterioração das relações de trabalho. Mas não só isso, outros fatores como sobrecarga de trabalho, multiplicidade de tarefas e aumento do volume de demandas que nunca são supridos pela contratação de servidores também contribuem para a criação de um cenário propício a prática de violência nas relações laborais. (LEAL *et al.*, 2017).

Nunes, Pellegrini e Tolfo (2018) esclarecem que o ambiente universitário se caracteriza por relações de favorecimento pessoal e grupal que, na maioria das vezes, se sobrepõem ao interesse institucional, bem como pela impunidade, pelo apadrinhamento político e pelos abusos de poder que influenciam na ocorrência de assédio moral. Como também, as políticas praticadas pelo Estado que reduzem investimento nas instituições, fazendo repercutir nessas organizações uma constante competitividade pelos poucos recursos restantes e disponíveis, promovendo uma verdadeira “guerra” entre os indivíduos que querem se manter no poder e se destacar perante seus pares.

Os autores ainda ressaltam que a questão do machismo está presente diariamente no trabalho e na sociedade em geral, a qual intensifica a antiga ideia de que homem é o chefe de família, que tem como função ser uma pessoa de pulso forte, que manda, e que cabe à mulher obediência e servidão. Portanto, quando no ambiente de trabalho a mulher “quebra” este estereótipo firmado ao longo da história e arraigado no contexto organizacional, torna-se uma ameaça que passa a ser duramente combatida.

2.2 Assédio Moral nas relações de trabalho

A palavra trabalho vem do latim *tripaliare*, que por sua vez deriva do termo *tripalium* que significa um instrumento de tortura composto por três paus. Do conceito inicial relacionado ao sofrimento passou-se para ideia de esforçar-se, lutar e por último, trabalhar. (CANIATO; LIMA, 2008).

O conceito de trabalho reporta ao século IV a.C, Aristóteles o definia como atividade por meio da qual o homem se desenvolve e se humaniza. Logo, na visão aristotélica, a atividade humana só é considerada trabalho se houver a síntese entre o pensamento e a ação. Karl Marx argumentava que o trabalho é um processo em que atividade está voltada para a produção de valor de uso, objetivando a satisfação das necessidades humanas. Todavia, a psicodinâmica do trabalho defende que o trabalho compreende muito mais do que uma relação social ou uma

atividade de produção, mas implica o ato de trabalhar (gestos, saber-fazer, mobilização da inteligência, capacidade de refletir, interpretar e de reagir às situações). (CANIATO; LIMA, 2008).

Assim, quando o indivíduo contribui com o seu trabalho para uma organização privada ou pública não deseja apenas receber um salário, mas o reconhecimento da qualidade do trabalho realizado como uma resposta as suas expectativas subjetivas. Essas expectativas estão relacionadas diretamente às questões de prazer ou sofrimento nas relações laborais. A noção de reconhecimento é paralela à concepção de sublimação como atividade socialmente valorizada, integrativa e do sentimento de ter contribuído para a construção coletiva. (DEJOURS, 2004).

A cooperação que une um grupo de trabalho em torno de valores comuns muitas vezes perpassa por confrontações na forma como os procedimentos de execução de uma tarefa serão realizados, que podem ser gravemente perturbadas por uma organização que apoia uma cultura centrada apenas no rendimento, incentivando a competição exacerbada entre seus trabalhadores ou ainda uma organização focada em valores coercitivos e dessubjetivantes.

Tal cenário pode propiciar o surgimento de condutas de dominação/submissão entre os trabalhadores, em que a figura do assédio é estimulada pelo contexto organizacional para a manutenção do emprego e principalmente dos status de poder e de hierarquia estabelecida.

A intensificação da globalização, o início dos processos de reengenharia, a modernização dos processos produtivos, financeiros e administrativos resultaram em grandes modificações nas organizações e nas relações de trabalho. Os trabalhadores passaram a ser mais exigidos, uma vez que foram obrigados a se adaptarem aos novos modelos de gestão organizacional. As relações de trabalho tornaram-se mais utilitárias, temporárias, enfraquecidas e permeadas pelo individualismo.

Diante disso, o assédio moral se manifesta como uma violência no trabalho associado ao medo e ao sofrimento que novas formas de gestão e de contratação geram aos trabalhadores. (GONÇALVES; OLIVEIRA, 2017).

O termo assédio moral foi utilizado, pela primeira vez, por Konrad Lorenz na década de 1960, em pesquisas voltadas para área da Biologia. O zoólogo estudou o comportamento de um grupo animais de pequeno porte físico em face de um único animal de grande porte, constatando que o instinto de agressão é comum entre os animais e os homens. Tais comportamentos foram denominados de *mobbing*, traduzido por ele como *acosamiento*, que significa perseguição. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Posteriormente, na década de 1970, o médico Peter Paul Heinemann utilizou os estudos de Lorenz para analisar o comportamento agressivo entre crianças no ambiente escolar e tomou emprestada a expressão *mobbing*, vocábulo em inglês que significa maltratar e perseguir.

Entretanto, somente no início da década de 1980, o assédio moral laboral começou a ser amplamente pesquisado com base nos estudos do psicólogo alemão Heinz Leymann sobre as consequências do *mobbing* na esfera neuropsíquica das pessoas expostas a humilhações no trabalho. Segundo Leymann, o assédio define-se como uma comunicação hostil e antiética praticado por colegas de trabalho ou pela própria gestão da organização dirigida, de forma repetida, senão diária, a uma pessoa, acarretando-lhe danos físicos, psicossomáticos e sociais. (LEYMANN, 1990 *apud* GONÇALVES; OLIVEIRA, 2017).

No Brasil, os estudos acerca do assédio moral desenvolveram-se a contar do ano 2000, com a tradução do livro da psiquiatra Marie-France Hirigoyen, *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, e da dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto intitulada *Uma jornada de humilhações*. Na seara jurídica, o assédio moral no trabalho foi abordado pela primeira vez pela Juíza do Trabalho, Márcia Novaes Guedes, em 2003, por meio da obra *Terror psicológico no trabalho*. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Muitas terminologias são usadas para identificar o assédio moral dentre elas *bullying*, *mobbing*, assédio, assédio moral, terror-psicológico, psicoterror, abuso emocional, comportamentos hostis, agressões no local de trabalho e comportamentos aversivos. Em diferentes localidades do mundo, há uma palavra que remete a esta prática, no Japão chama-se *ijime*; na França, *harcèlement moral*; nos Estados Unidos *mobbing*, na Inglaterra e nos países nórdicos *bullying*; e no Brasil, assédio moral. (NUNES; TOLFO; NUNES, 2014).

Hirigoyen (2006) conceitua o assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva praticada de forma repetitiva ou sistematizada que atente contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa.

Já Margarida Barreto (2005) define o assédio moral como uma forma sutil de violência que abrange danos materiais e morais no âmbito das relações laborais praticado de maneira repetitiva com a intenção de violar os direitos do outro, causando transtornos a saúde psíquica e física.

Por outro lado, Nascimento e Nascimento (2014, p.936) traz a seguinte definição sobre assédio moral:

O assédio moral (*mobbing*, *bullying*, *harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e

prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral no trabalho pode se manifestar na forma de violência física, discriminação, ameaça e isolamento social contra uma ou mais pessoas de qualquer nível hierárquico, sendo que sua incidência é maior em organizações burocráticas, tais como as existentes nos serviços públicos, nas áreas da saúde e da educação. (GONÇALVES; OLIVEIRA, 2017).

Trata-se de uma prática altamente nociva presente em muitas organizações em que a vítima é submetida a um processo de usurpação de seus direitos que pode levá-la à expulsão do mercado de trabalho em decorrência dos graves danos psicológicos sofridos.

Einarsen *et al.* (2003 *apud* NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2017) apresentaram uma visão geral, de fatores individuais, organizacionais e sociais que podem contribuir para os diversos estágios no processo de assédio moral: as culturas nacionais ou locais podem definir como o conflito no trabalho é controlado e/ou o nível de tolerância de comportamento agressivo, assim como os fatores socioeconômicos podem influenciar nas práticas organizacionais e na forma como os trabalhadores são tratados.

O modelo proposto pelo autor defende que o assédio moral nasce de uma combinação entre a cultura (que permite ou recompensa este tipo de comportamento) e os fatores situacionais e pessoais (estresse e personalidade agressiva) que podem fazer com que o gestor ou trabalhador aja agressivamente contra um subordinado ou outro colega.

Heloani (2005) caracteriza o assédio moral como sendo uma perversão moral, em que o agressor é uma pessoa insegura e que só se sente autoconfiante quando menospreza e domina outras. Essa perversão aliada à hipercompetitividade e práticas organizacionais danosas podem ocasionar a manifestação do assédio moral no trabalho.

O autor descreve os agressores como possuidores de traços narcisistas e destrutivos, que estão sempre inseguros quanto a sua competência profissional, exibindo, muitas vezes, personalidades paranoicas, nas quais projetam em seus semelhantes aquilo que não conseguem aceitar em si mesmos.

Por outro lado, apresentam extrema dificuldade de aceitar críticas, são excessivamente desconfiados em relação às atitudes dos outros, sempre lhes atribuindo intenções maldosas, exageram o risco e a incerteza presente em diversas situações a fim de supervalorizar o seu

trabalho e fortalecer sua autoestima, ambiciosos e invejosos, procuram se aproveitar do trabalho e realizações de outrem para criarem uma pseudoimagem de si próprios.

De acordo com Wyzykowski (2012), observa-se um consenso nas definições propostas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pela doutrina brasileira sobre o conceito de assédio moral, incluindo identificação dos sujeitos (agressor e vítima) e os fatores caracterizadores do fenômeno: conduta abusiva, agressão à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e a finalidade de exclusão.

A agressão à dignidade psíquica representa a ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores (princípio da dignidade da pessoa humana) no desempenho do trabalho e na condição de cidadãos. A reiteração da conduta refere-se à prolongação e repetição de atitudes que visem afetar a dignidade psíquica do indivíduo. A finalidade de exclusão está relacionada à conduta abusiva que tem a intenção de excluir (de maneira implícita ou explícita) o indivíduo do meio ambiente de trabalho, forçando-o a pedir demissão, aposentar-se ou a requisitar licença-saúde.

A conduta é abusiva quando o superior hierárquico extrapola os poderes diretivos ou de comando (poder de fiscalização, organização e disciplinar), ou mesmo quando há uma ruptura da convivência harmônica e sadia entre colegas, atingindo a integridade física, a dignidade e o psíquico de uma pessoa, causando degradação no ambiente laboral. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Hirigoyen (2006) afirma que as condutas abusivas podem ser agrupadas em quatro categorias: a) deterioração proposital das condições de trabalho; b) isolamento e recusa de comunicação; c) atentados contra a dignidade e d) violência verbal, física ou sexual.

Ressalta-se que o assédio moral é um abuso de direito:

uma vez que há o exercício de um direito aparentemente legítimo pelo agressor que excede os limites da boa-fé e bons costumes. O agressor, pautando-se no direito que lhe é conferido, extrapola, repete-se, os limites da boa-fé e dos bons costumes através da prática de uma conduta notadamente abusiva, visando deteriorar a dignidade psíquica do indivíduo de forma reiterada e com a finalidade de exclusão. (WYZYKOWSKI, 2012).

Insta esclarecer que o fenômeno não ocorre apenas no setor privado, mas também é praticado na esfera pública, sendo que nesta apresenta-se com maior frequência em instituições e órgãos com perfis hierárquicos e procedimentos rígidos.

No setor privado, o assédio é bem mais evidente, dura menos e cessa, na maioria das vezes, com a saída da vítima mediante pedido de demissão. Já no setor público, esta prática torna-se mais grave e duradoura, uma vez que os agressores estão protegidos pela estabilidade,

sendo que a política e a cultura institucional ainda baseada no clientelismo contribuem para que as situações e práticas de assédio não sejam investigadas. Ao contrário do que ocorre no segmento privado, o assédio no serviço público não almeja a demissão do servidor, mas sim macular a sua imagem, causar sofrimento no seu ambiente de trabalho ou favorecer a sua transferência para outro setor. (ALCÂNTARA, 2015).

O assédio moral, geralmente, quando se fala em organizações públicas, não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder, “a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho”. (HIRIGOYEN, 2006, p. 125).

Tais disputas podem acarretar o abuso pela arbitrariedade, sendo o uso desmedido do poder discricionário e do poder disciplinar as suas principais formas. Os agressores de posse desses poderes agem, disfarçando os seus reais interesses, em nome da Administração Pública para atingir os seus desafetos ou qualquer um que se coloque na frente dos seus interesses particulares.

Desse modo, o assédio moral no serviço público:

é caracterizado por conduta cometida por um servidor público que extrapola os limites de suas funções institucionais, seja por ação ou omissão voluntária, escrita ou oral, e que, atingindo a esfera subjetiva do ofendido (servidor ou terceirizado prestador de serviço), cria um ambiente hostil, humilhante, degradante [...]. (BAHIA, 2021, p.04).

Beltrame (2018) assevera que situações conflituosas são muito comuns nas instituições públicas entre pessoas e grupos, muitas vezes em decorrência da falta de preparo de chefias imediatas ou por perseguição a um único indivíduo.

Ainda destaca que a estabilidade, aspecto bastante peculiar do serviço público, obtida após três anos de efetivo exercício e aprovação em estágio probatório, pode vir a tornar-se um fator importante no estudo sobre o assédio moral neste tipo de ambiente. Numa empresa privada quando o chefe está descontente com o seu empregado, ele tem a possibilidade de demiti-lo imediatamente, assim como o contrário também pode ocorrer, isto é, se o empregado não estiver satisfeito pode solicitar a sua demissão.

Contudo, no serviço público, para que ocorra a demissão de um servidor estável necessariamente devem ser instaurados uma sindicância e um processo administrativo disciplinar, em que lhe seja garantido o contraditório e a ampla defesa.

Nessa perspectiva, atitudes como humilhar e sobrecarregá-lo com tarefas que vão além de suas competências ou estão abaixo, ou simplesmente não atribuir tarefa alguma são práticas perpetradas por superiores ou colegas de mesmo nível hierárquico como uma compensação pelo

fato de não estar em suas mãos o poder para expulsá-lo da organização. Portanto, a estabilidade alcançada pelo servidor faz com que ele tolere por mais tempo a violência laboral sofrida, na maioria das vezes, em silêncio, mas não ausente de sofrimento psicológico.

Zimerman (2018) ainda explica que um dos motivos para que ocorra assédio moral dentro de organizações públicas pode estar no fato de haver nestes locais um grande número de pessoas empregadas, ou seja, no meio desse grande contingente de servidores para elevar-se no cargo e diferenciar-se do restante, alguns optam por humilhar e oprimir seus subalternos, colegas e, muitas vezes, uma repartição inteira.

Silva e Takeshita (2021) realçam que o assédio moral acarreta consequências negativas aos trabalhadores que são representadas pelo decréscimo em sua autoestima, transtornos de ordem psíquica (depressão, crises de ansiedade, pânico, etc.) e correspondentes enfermidades físicas.

A organização, o Estado e a sociedade também sofrem os efeitos do assédio moral. Para as organizações acarretam queda da produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; absenteísmo; doenças profissionais; alta rotatividade de trabalhadores e com isso maior despesa com rescisões, seleções e treinamentos e aumento de processos trabalhistas; abalo da reputação da empresa perante consumidores e o mercado de trabalho; afastamentos por licença-saúde; pedidos antecipados de aposentadorias e exonerações, entre outros. (BELTRAME, 2018).

Já para o Estado e para a sociedade ocasionam elevados custos relacionados à saúde pública, à assistência e à previdência social em virtude do afastamento precoce de funcionários como também gastos com hospitalizações e medicamentos; perda de capital humano nas organizações que deixam de contribuir para o desenvolvimento da sociedade e riscos de suicídios e de desemprego. (BELTRAME, 2018).

2.2.1 O que não é assédio moral?

É muito importante delimitar e diferenciar o assédio moral de outras violências psicológicas relacionadas ao trabalho, as quais não fazem parte deste estudo, para auxiliar na sua compreensão e identificação.

Soboll (2008, p.140-141) descreve a violência psicológica no trabalho como sendo “um conjunto de comportamentos que ofende e humilha, uma vez que é constituída de atos ou processos agressivos, os quais transgridem as regras que garantem a harmonia e o convívio

social no contexto do trabalho”. A violência psicológica laboral se manifesta por mecanismos sutis ou explícitos, envoltos de abusos e maus-tratos, perseguições, humilhações, constrangimentos ou pressões exageradas.

Em que pese inúmeros comportamentos possam ser enquadrados como violência psicológica no trabalho, há uma parte que não se constitui em assédio moral como agressões e humilhações pontuais e isoladas. O assédio moral é um tipo específico de violência psicológica no trabalho, mas que não compreende a sua totalidade.

Na mesma linha, Hirigoyen (2006) afirma que conflitos, desentendimentos, erros de gestão específicos, estresse causado pela execução de uma atividade, más condições no ambiente laboral, gestões por injúria, dificuldade de relacionamentos interpessoais, hierarquias rígidas, imposições profissionais que estão de acordo com o contrato de trabalho e/ou com nível de exigência do cargo ocupado podem acarretar mal-estar e sofrimento, mas não são considerados assédio moral, a não ser que estas situações sejam praticadas com intencionalidade maldosa (consciente ou inconsciente) por um superior ou colega, de forma repetida e frequente direcionada a um único trabalhador.

Dessa forma, atribuir tarefas a subordinados, transferir servidor ou empregado para outra lotação ou posto de trabalho, alterar jornada de trabalho, destituir de funções gratificadas ou comissionadas se vinculados aos interesses do órgão público ou da empresa e que sejam razoáveis, sem viés discriminatório ou com a intenção de perseguir, humilhar o trabalhador, não podem ser enquadrados como assédio moral. Assim como críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por superiores ou colegas, desde que não sejam em público e que não exponham o trabalhador a situações vexatórias também não são considerados como assédio moral. (BRASIL, 2019).

Ainda, enfatiza-se a importância de diferenciar o assédio moral do sexual, esses dois fenômenos se manifestam distintamente e de maneira autônoma, podendo estar interligados, mas não se confundem. O assédio sexual tem o objetivo de dominar a vítima sexualmente, é mais perceptível, ocorre numa relação de sujeição hierárquica e com maior frequência em relação às mulheres, embora esporadicamente haja casos em que as vítimas são homens. Além disso, este assédio já está tipificado como crime pelo Código Penal brasileiro, no art. 216-A.

Já o assédio moral tem a finalidade de destruir a vítima, expulsando-a do mundo laboral ou, quando isso não é possível, infligir dor e terrorismo psicológico ao outro. Ainda não há uma lei que o regule ou o tipifique como crime. Embora o assédio sexual possa gerar um assédio moral, em decorrência de, por exemplo, recusa pela vítima de investidas sexuais do agressor, a qual passa a ser alvo de perseguições e humilhações no trabalho, não quer dizer que os dois

assédios tenham significados iguais e que um dependa do outro para existir. (ALCÂNTARA, 2015).

Nas organizações ocorrem várias práticas direcionadas aos trabalhadores que podem causar constrangimentos no trabalho, o assédio moral é um deles, mas há o sexual como explanado acima, lesão à imagem, lesão à intimidade ou à honra. O importante é que apesar de haver algumas semelhanças, como causar danos e incentivar a demissão, são práticas totalmente diversas que podem se relacionar, mas são autônomas.

Por exemplo, o assédio moral pode ser praticado independentemente das características pessoais da vítima e pode estar combinado com a questão racial, de gênero, etc. Porém pode ocorrer uma atitude ou ação discriminatória isolada numa organização contra um trabalhador ou grupo de indivíduos que não se configura em assédio. Outra ressalva a se fazer é que o assédio moral engloba um conjunto de danos morais (patrimoniais ou à imagem), mas nem todo o dano moral se constitui em assédio moral. (LORENTZ; LIMA; MAESTRO FILHO, 2011).

Logo, situações nos ambientes laborais que lesem o trabalhador, são comuns e podem gerar inúmeros danos, mas é necessário diferenciá-los para melhor prevenir e combatê-los.

2.2.2 Classificações e Situações de Assédio Moral?

O assédio moral no trabalho pode ser exercido sobre qualquer trabalhador e de acordo com Pamplona Filho e Santos (2020) pode ser classificado em quatro espécies: assédio moral vertical descendente e ascendente; assédio moral horizontal e assédio moral misto.

O assédio moral vertical descendente são condutas abusivas e intencionais praticadas por uma ou mais pessoas com grau hierárquico superior ao da vítima. É o tipo mais comum nas organizações. Nessa relação, as partes envolvidas estão em posições diferentes de poder, o assediador possui o poder hierárquico e disciplinar e a vítima está subordinada a este, temendo perder emprego ou não passar no estágio probatório, ou até mesmo de gerar mais conflitos, prefere calar-se e sofrer em silêncio.

É um tipo de assédio que impossibilita a vítima se desvencilhar, porque conta com a cumplicidade de colegas para desencadear e manter a violência da chefia. Vários são os motivos para que um superior assedie o seu subordinado, dentre eles o medo de perder o controle, em virtude do (s) seu (s) subordinado (s) ser (em) mais competente (s), eficiente (s), trabalhar (em) de maneira correta, honesta, quando a chefia não o faz (OLIVEIRA; CARVALHO, 2020);

necessidade de rebaixar e humilhar o outro para se sentir melhor, fazendo com que a vítima peça demissão ou remoção para outro setor, ou até mesmo que se exonere. Também se percebe que este tipo assédio pode ser desencadeado por pressão da própria cultura organizacional, pela preocupação da chefia em obter reconhecimento e manter-se no poder aliada a ausência de comunicação, desqualificação e ingerência. (ZIMERMAN, 2018).

O assédio moral vertical ascendente caracteriza-se pela violência psicológica exercida por um ou mais subordinados contra um superior hierárquico. As razões para que essa modalidade ocorra pode estar na não aceitação da nova chefia pelo (s) subordinado (s), em decorrência de possuírem laços de afinidade com a anterior ou porque o (a) novo (a) passa a adotar metodologias de trabalho diversas das que estavam acostumados (OLIVEIRA; CARVALHO, 2020); quando um colega é promovido sem a consulta dos demais; quando uma promoção implica cargo de chefia e o promovido não tem condições técnicas de desempenhar o cargo; etc. A vítima do assédio tem dificuldade de pedir ajuda e levar o problema para o proprietário da empresa ou para alta cúpula da organização por temer ser considerado incompetente para o cargo assumido, o que explica o porquê da doutrina considerar uma modalidade bem rara e de difícil comprovação, contudo não quer dizer que não ocorra. (PAMPOLHA FILHO; SANTOS, 2020).

O assédio moral horizontal é a violência psicológica exercida entre colegas do mesmo nível hierárquico ou de níveis semelhantes, onde um colega deseja se ver livre do outro (fora do setor ou da empresa) por este ser novato no grupo de trabalho, se mostrar, às vezes, ineficiente, incompetente, lento no desempenho das tarefas, etc.

Por outro lado, há o assédio moral misto, em que um trabalhador simultaneamente se torna vítima de assédio moral horizontal, executado por colegas do mesmo nível hierárquico, e do assédio moral vertical, praticado pelo superior hierárquico ou incentivado por este, ou por se manter omissos perante a situação. Assim como nos outros tipos de assédio, muitas são as razões que explicam o seu acontecimento. Segundo Oliveira e Carvalho (2020, p. 19):

Ocorre muitas vezes em virtude de os indivíduos já existentes em um ambiente laboral já possuírem um costume, um modo de trabalhar, muitas vezes com algum hábito contrário às regras, ou trabalhando de forma mais lenta, e esse novato não concordar e não querer ser conivente com tal fato, então, se torna um estorvo, uma ameaça para aqueles.

Pamplona Filho e Santos (2020) destacam que nessa modalidade de assédio é necessária a presença de três sujeitos, a saber: o assediador vertical, o horizontal e a vítima. O que o torna um dos mais nocivos por impedir que a vítima procure ajuda, uma vez que se encontra acuada

por todos os lados, resultando numa degradação de sua integridade e dignidade de maneira muito mais rigorosa dos que os outros tipos.

Após a apresentação das classificações, é importante elencar, a título exemplificativo, algumas situações que ocorrem dentro das organizações que se configuram em assédio moral no trabalho. Algo que possibilitará às vítimas o esclarecimento e a identificação de ações e atitudes assediadoras e aos agressores conhecimento e ciência de que as suas práticas são atos nocivos e que impactam diretamente na dignidade e na cidadania dos indivíduos.

Sintetiza-se, nos quadros abaixo, algumas situações de assédio moral no trabalho, definidas pela doutrina e pela jurisprudência dos tribunais brasileiros.

Quadro 1 – Situações comuns de assédio moral

Categoria	Exemplo
1- Deterioração proposital das condições de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Retirar da vítima a autonomia; • Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; • Contestar sistematicamente todas as suas decisões; • Criticar de forma injusta ou exagerada; • Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, mesa...); • Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; • Dar-lhe permanentemente novas tarefas; • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; • Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); • Agir de modo a impedir que obtenha promoção; • Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; • Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; • Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; • Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; • Induzir a vítima a erro.
2- Isolamento e recusa de comunicação	<ul style="list-style-type: none"> • A vítima é interrompida constantemente; • Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; • A comunicação com ela é unicamente por escrito; • Recusam todo contato com ela, mesmo o visual; • É posta separada dos outros; • Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; • Proíbem os colegas de lhe falar; • Já não a deixam falar com ninguém.
3- Atentado contra a dignidade	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; • Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...); • É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados; • Espalham rumores a seu respeito; • Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); • Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada e caricaturada; • Criticam a sua vida privada; • Zombam de suas crenças religiosas ou convicções políticas; • Atribuem-lhe tarefas humilhantes; • É injuriada com termos obscenos ou degradantes;
4- Violência verbal e física	<ul style="list-style-type: none"> • Ameaças de violência física; • Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; • Falam com ela aos gritos; • Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Hirigoyen (2006, p. 107-111).

Por outro viés, examinando as situações de assédio moral que ocorrem em organizações públicas, percebem-se particularidades que merecem o seu devido destaque. Não se trata de um rol taxativo como já dito anteriormente, uma vez que cada caso concreto traz à tona as suas

respectivas minúcias que poderão contribuir para complementar a lista que será aqui apresentada.

Quadro 2 – Situações de assédio moral no serviço público

Autoria	Exemplos
Conselho Nacional do Ministério Público, 2016.	<ul style="list-style-type: none"> • Retirar a autonomia do servidor; • Contestar, a todo o momento, as suas decisões; • Sobrecarregar o servidor com novas tarefas; • Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor; • Ignorar a presença do servidor assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores; • Passar tarefas humilhantes; • Falar com o servidor aos gritos; • Espalhar rumores a respeito do servidor; • Não levar em conta seus problemas de saúde; • Criticar a vida particular do servidor; • Quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mails, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; • Isolar fisicamente o servidor no ambiente de trabalho para que não se comunique com os demais colegas; • Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima; • Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor sem justo motivo; • Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, diferentes da que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis; • Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que são normalmente desprezadas pelos outros; • Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho; • Não atribuir atividades ao servidor, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho; • Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor realize as atividades; • Vigiar excessivamente apenas o servidor assediado; • Limitar o número de vezes e o tempo que o servidor permanece no banheiro; • Fazer comentários indiscretos quando o servidor falta ao serviço; • Advertir arbitrariamente; • Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor; • Instigar o controle de um servidor por outro, fora do contexto hierárquico, com a finalidade de criar desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Fonte: CNMP (2016, p.11-13).

2.2.3 Assédio Moral contra Mulher

O assédio moral pode ser cometido contra qualquer pessoa, independente de sexo, idade, raça, cor ou posicionamento político, contudo fatores histórico-culturais de constituição da

imagem feminina ao longo do tempo contribuem para que as mulheres sofram mais assédio nos ambientes laborais do que os homens.

Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão em parceria com a *Laudes Foundation* e Locomotiva-Pesquisa e Estratégia (2020) intitulada: *Percepção sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho* (Relatório de Pesquisa Quantitativo), no período de 07 a 20 de outubro de 2020, contou com 1.500 entrevistados, sendo que 1.000 participantes eram mulheres e 500 eram homens, a metodologia utilizada foi a pesquisa online, a faixa etária dos participantes era de 18 anos ou mais, a cobertura foi nacional, voltada ao setor privado. A finalidade do estudo era fomentar o debate sobre as situações de violência e assédio vivenciadas pelas mulheres nos ambientes de trabalho. A pesquisa quantitativa foi dividida em quatro grupos: o trabalho e seus desafios para as mulheres; impactos do trabalho não-remunerado sobre as mulheres; assédio e constrangimento no trabalho e considerações finais.

Os resultados apurados no estudo quanto ao tópico assédio e constrangimento no trabalho constataram que a maior parte das pessoas que trabalham identificaram que as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens, representando 92% de 746 respondentes. Por outro lado, ao serem questionados sobre o que entendiam por assédio moral no trabalho, os participantes apontaram humilhação (27%) e de constrangimento (22%) como relacionadas ao fenômeno. Igualmente, a maioria dos respondentes (58% de 746) que trabalham conhecem uma mulher que sofreu preconceito ou assédio em virtude do seu gênero: 65% das mulheres respondentes e 54% dos homens afirmaram já ter presenciado tais circunstâncias. Ademais, 36% (de um total de 893 respondentes) das trabalhadoras disseram já ter sofrido preconceito/abuso no trabalho por serem mulheres: 14% delas afirmaram constrangimentos, preconceito ou discriminação; 9% violência, abuso, assédio (moral ou sexual) e 13% sofreram ambas as situações.

O estudo acima comprova que as mulheres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho. Muitas dessas circunstâncias são naturalizadas por elas próprias, porque nem sempre se percebem como vítimas de uma violência de gênero, tampouco denunciam ou por medo de serem demitidas, ou por acreditarem que a denúncia não surtiria efeito e poderia agravar ainda mais a sua condição dentro da empresa.

Pereira (2017) afirma que a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro foi determinada pelas relações de gênero, que construíram os significados culturais sobre o que é ser mulher e seu papel na sociedade. Por muito tempo, foi sustentada a ideia de que o espaço público era reservado apenas ao homem e à mulher caberia o cuidado do lar e da família. Ainda assevera que a divisão sexual do trabalho torna a mulher a vítima mais frequente de assédio

moral, já que esta é concebida como obstáculo à realização de fins empresariais por não ser capaz de se dedicar ao trabalho com tanto afinco do que o homem.

A divisão sexual do trabalho também colaborou para que as mulheres desempenhassem funções tipicamente femininas, de baixa remuneração e de menor ascensão profissional. Embora recentemente tenham passado a ocupar profissões tidas como masculinas, a sua presença nestes lugares ainda não é aceita de maneira natural e o assédio moral é usado como ferramenta para assinalar esta repulsa e intolerância.

Examinando a questão do assédio moral contra mulher no ambiente organizacional público, Casarotto (2019) apresenta o problema, a partir de um estudo realizado com mulheres que atuavam no setor público no município de Chapecó/SC.

A pesquisa foi elaborada em duas etapas, a primeira quantitativa por meio de questionários online e impressos, totalizando a coleta de 100 respostas, no período de 17 de março a 02 de maio de 2019. E a segunda se caracterizou pela pesquisa qualitativa mediante três entrevistas, nos dias 30 de abril, 02 de maio e 03 de maio de 2019. A maioria das participantes possuía a faixa etária entre 29 a 39 anos (51%), 40% casadas, 64% ensino superior completo, 26% mestrado/doutorado e 56% com filhos. Sobre o tempo de serviço, 32% das respondentes declararam ter mais de 10 anos no setor público, 69% cargo efetivo, 40% das mulheres respondentes são do setor público federal, 31% do estadual e 29% municipal.

As conclusões do estudo revelaram que das 100 participantes, 59% afirmaram ter sido ou serem vítimas de assédio moral. As três entrevistadas também afirmaram ter sofrido ou ainda sofrer assédio. Em relação a quem pratica o assédio, as respondentes apontaram chefias/superiores (66,1%) e colegas (32,2%). Quanto ao gênero dos agressores, verificou-se que 59,3% das vítimas dizem ter sido assediadas por homens, 11,9% por mulheres e 28,8% por ambos. As entrevistadas relataram que o assédio é majoritariamente praticado por homens, mas não excluem ser realizado também por mulheres.

No que se refere à desigualdade de gênero no ambiente organizacional do setor público como aspecto agravante para a ocorrência do assédio moral contra as mulheres, 74% das 100 respondentes e as entrevistadas afirmaram que sim, que a desigualdade de gênero motiva as situações de assédio e que isso advém de questões culturais e históricas que colocam as mulheres em patamares distintos e inferiores em relação ao homem. Das mulheres vítimas, 91,5% afirmam que a desigualdade de gênero é algo comum no ambiente organizacional público e para as entrevistadas, este é um fator determinante para a ocorrência de assédio moral.

Casarotto (2019) ao analisar os dados extraídos de sua pesquisa, concluiu que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres nas organizações têm muita relação com o contexto

histórico, social e cultural de como foi a inserção destas no mercado de trabalho, isto é, os obstáculos, os preconceitos, as violências e as discriminações estão fundamentadas no fato destas serem mulheres.

Outrossim, Rodrigues (2019) propôs estudo que tinha como finalidade averiguar a existência de situações de constrangimento e assédio moral contra mulheres (técnicas administrativas em educação), em cargos de gestão na Universidade Federal de Uberlândia, no período de 2008 a 2018. Foram realizadas 16 entrevistas com gestoras de nível técnico administrativo nas funções de chefe de setor, gerente e coordenador.

A pesquisadora verificou que algumas das gestoras entrevistadas relataram já ter vivido ou ainda viverem situações que poderiam ser classificadas como de assédio moral. As falas das participantes denotaram comportamentos que causavam ameaça, menosprezo, humilhação e críticas, que se repetiam ao longo do tempo e acarretavam prejuízos às vítimas.

Nove participantes afirmaram que o fato de serem mulheres em nenhum momento foi problema ou motivo de constrangimento no cargo de gestão, uma vez que assumiram comportamentos, posturas e atitudes que lhes auxiliaram a não sofrerem este tipo de violência.

Porém, Rodrigues (2019) inferiu que apesar de relatos como estes aparecerem, percebeu, ao longo das entrevistas, que, embora as participantes afirmassem que “ser mulher” não poderia ser definido como um motivo para a ocorrência de assédio, este fator repercutiu de forma negativa ao longo de suas vivências profissionais. As entrevistadas, ao responderem outras perguntas, também expuseram preconceitos oriundos de dúvidas geradas por alguns sobre se elas, como gestoras, conseguiriam desempenhar bem o cargo de gestão pelo fato de não serem homens. A respeito da percepção de ocorrência de assédio moral na Instituição, algumas entrevistadas afirmaram já ter sofrido ou ainda sofrer, enquanto outras disseram que não passaram por situações de assédio moral. Também verificou-se, com base nas vivências das gestoras, que predomina a visão de que as atitudes e os comportamentos de assédio moral, partem de ambos os sexos e que o contexto e a composição dos setores administrativos são determinantes. De igual modo, percebeu-se que escalões superiores formados em sua maioria por homens tendem a menosprezar gestões femininas, demonstrando preconceitos contra a competência e a participação na produção de ideias.

Dessa forma, as pesquisas apresentadas corroboram com a ideia de que a cultura patriarcal por meio da divisão sexual do trabalho, de ações e de atitudes machistas fazem perpetuar em várias ambiências da sociedade, a desigualdade de gênero. Tal desigualdade é uma das causas, senão a mais importante, para que mulheres tanto em organizações privadas como públicas sejam as maiores vítimas do assédio moral. Esta cultura, que se baseia na

centralização de todos aspectos da vida na figura masculina, é responsável também por alienar a consciência de união, empatia e de solidariedade entre as trabalhadoras fazendo com que elas retroalimentem este sistema de desigualdade.

Rodrigues e Silva (2020, p.1454) afirmam que:

É necessário compreender como o machismo, estrutural e enraizado na sociedade patriarcal dominante até o dia de hoje, além de fortemente estimulado pelo modo de produção capitalista, conduz as relações sociais e permeia todas as esferas de vida das mulheres em suas múltiplas identidades e diversidade. Dessa forma, o mundo do trabalho é igualmente afetado por tais relações conflituosas e danosas, possibilitando a prática de assédio, aqui considerado como violência que possui o recorte de gênero indispensável. Consideramos que as desigualdades de gênero fortemente espelhadas na divisão sexual do trabalho, aliadas à precarização e reconfiguração das relações de trabalho contribuem para a ocorrência do assédio no ambiente de trabalho.

Portanto, a distinção, a exclusão ou a preferência em razão do sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir a igualdade em matéria de emprego ou profissão constitui-se em ato discriminatório (Convenção nº. 111 da OIT), mas também pode gerar a prática de assédio moral. Apesar de serem fenômenos distintos, possuem uma estreita relação que merece ser destacada, pois a discriminação pode vir a ser uma motivação do assédio, tornando determinados grupos mais vulneráveis a esta prática, como é o caso das mulheres, dentro deste grupo destacam-se a mulheres negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo e assexuais), com deficiência, mulheres em situação de gravidez, de amamentação e mulheres com filhos. (MPT, 2019).

Igualmente, a Convenção nº. 190 da OIT sobre a eliminação da violência e assédio moral no mundo do trabalho, em seus artigos 1º a 6º, reconhece a estreita relação do assédio e a discriminação contra mulheres e outros grupos, historicamente excluídos, determinando que os países adotem legislações e políticas públicas que protejam esses grupos tão afetados pela violência e assédio no trabalho.

Pamplona Filho e Santos (2020) esclarecem que desde a fundação da OIT, a igualdade de gênero e a não discriminação têm fomentado a sua missão de promover a justiça social no mundo do trabalho. Tanto que em sua 108ª Sessão foi publicada a Convenção nº. 190, que tem por finalidade conferir um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero. A convenção aborda violência física, sexual ou psicológica perpetuada contra mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

Para o objetivo deste trabalho a abordagem se concentrará apenas em relação à violência psicológica contra mulher no meio laboral. Esta violência tem relação com os fatores histórico-

culturais construídos pela cultura patriarcal, que designa a mulher como sendo um ser emocionalmente vulnerável e frágil, responsável apenas pelos afazeres domésticos.

Neste cenário, vislumbram-se dois tipos de segregação. A vertical conhecida como teto de vidro ou *glass ceiling* que consiste na barreira (muito sutil e transparente) de ascensão na carreira pelas mulheres em cargos de gestão, comando e decisão sob o fundamento de incapacidade, instabilidade, fragilidade ou dificuldade de conciliar vida familiar e profissional. Já a horizontal, também denominada divisão sexual do trabalho, refere-se à designação prioritariamente dos homens à esfera produtiva e a mulher à esfera reprodutiva, resultando na apropriação pelos primeiros de funções com maior valor social.

Somado a isso, as condutas assediadoras, utilizam-se de inúmeros mecanismos sutis de discriminação e de violência contra as mulheres mediante atitudes e ações sexistas como *mansplaning* (hábito do homem de explicar a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado); *maninterrupting* (um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase ou uma observação); *bropropriating* (um ou mais homens reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela); *gaslighting* (em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que está louca e que não houve a ocorrência de assédio, mas sim uma má interpretação por parte dela) e *distracting* (caracterizado por técnicas que buscam desviar a atenção do discurso de uma mulher por meio de distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta, condição física, idade, etc.).

2.2.4 Assédio Moral Virtual

O desenvolvimento informacional e tecnológico advindo da Quarta Revolução Industrial marca um novo modelo de produção controlado pela programação ou pelo algoritmo. O aumento da capacidade dos *chips* acelerou essa nova era da informatização, bem como os avanços das telecomunicações, das transmissões por fibra ótica e laser e da tecnologia de transmissão por pacotes digitais. Esse novo paradigma tecnológico reestruturou o sistema capitalista em escala global, transformando as relações sociais e, inclusive, as relações de trabalho.

A intensificação do ritmo de trabalho, do crescimento da concorrência e de métodos de gerenciamento que estimulam cada vez mais o individualismo constroem um cenário apropriado para o surgimento do assédio moral virtual, uma vez que os trabalhadores são

obrigados a constantemente se enquadrarem às inovações informacionais e aos rápidos ritmos de produtividade. (SANTOS, 2020).

Essa nova organização do trabalho tem como características, segundo aponta Hirigoyen (2006): o estresse, a padronização, a má comunicação e a falta de reconhecimento. O excesso de carga de trabalho causa estresse, adicionalmente a ausência de regras de comportamentos e métodos combinado com o poder sem limites dos chefes criam um ambiente propício para a ocorrência de assédio moral.

As relações interpessoais também ficam mais comprometidas, pois se fala e se escreve rápido demais, seja por e-mails ou aplicativos digitais, e o sentimento de pertencimento ao grupo vai se diluindo gradativamente entre os trabalhadores. A padronização e a ausência de reconhecimento violam a liberdade de manifestação, destroem a motivação para o desempenho das atividades e levam a perda da identidade destes indivíduos dentro da organização.

Assim, o assédio moral assume o formato virtual para contemplar as relações de trabalho à distância decorrentes da revolução tecnológica. O teletrabalho é fruto dessa inovação e é nesse ambiente em que se manifesta esta modalidade de assédio.

O teletrabalho ou trabalho remoto é uma modalidade de trabalho diferenciada de prestação de serviço, em que o trabalhador executa a sua jornada de trabalho à distância, estabelecendo contato com o seu empregador “mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta”. (PINTO, 2007, p. 133).

No Brasil, o teletrabalho foi reconhecido pela Lei nº. 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, igualando de forma genérica o trabalho à distância ao trabalho presencial, conforme pode ser observado em seu parágrafo único: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

A Lei nº. 13.467/2017 com a finalidade de regulamentar o teletrabalho incluiu o capítulo II-A na CLT, disciplinando-o nos artigos 75-A a 75-E, além de inserir o inciso III no art. 62 da CLT. Logo, o teletrabalho passa a ser definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”. (Art. 75-B da CLT).

Ademais, é importante também diferenciar teletrabalho e *home office*, pois ambos são executados remotamente e podem ser facilmente confundidos. O advogado Lucas Joaquim Borges (2021) esclarece que o teletrabalho, também denominado de trabalho remoto ou

flexível, é a realização da atividade mediante formas de telecomunicação na modalidade à distância, fora da sede empresarial, sendo necessária a regulamentação por parte da empresa e previsão no contrato de trabalho.

Neste tipo de modalidade de trabalho, o trabalhador fica desobrigado do controle de jornada, não havendo registros de horas extras ou adicionais noturnos. Salienta-se que é plenamente possível que de forma eventual o funcionário compareça na empresa, sem descaracterizar o instituto. Dessa forma, o empregado pode trabalhar de qualquer lugar: de casa, de um café, de uma biblioteca, de um *coworking* ou, até mesmo, de outro país.

Já o *home office* é um tipo de trabalho remoto, que é executado em casa e em período integral, tampouco possui expressa previsão legal. Não é obrigatória nenhuma alteração no contrato de trabalho, considerando que o empregado está trabalhando normalmente, porém sem deslocamento, havendo obrigatoriedade de registrar sua jornada de trabalho como se estivesse na empresa. Há a possibilidade de que em alguns dias, o trabalhador execute as suas atividades presencialmente na empresa ou na repartição pública.

O teletrabalho para que seja configurado deve ser executado por profissional que atua à distância ou *in loco*, utilizando-se da tecnologia para exercer suas atividades no local distante da empresa, que pode ser um centro específico (centro-satélite ou telecentro) ou o estabelecimento empresarial do cliente, ou até mesmo, o domicílio do empregado, ou um local de passagem como aeroporto, etc. (GOLDSCHMIDT; ANDREOLA, 2015).

Os locais de execução de teletrabalho podem ser agrupados de acordo com os critérios locativo, temporal e comunicativo, consoante prelecionam Jorge Neto e Cavalcante (2010). Na modalidade locativa estão: o teletrabalho em domicílio (*home office*), quando o trabalhador fixa o seu local de trabalho em sua residência, com acesso a meios de comunicação e utilizando estrutura própria ou cedida pela empresa (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020); ou em telecentros (espaços compartilhados entre duas ou mais empresas); o nômade ou móvel (trabalhador não tem local fixo para prestação de serviço, qualquer lugar pode ser espaço de trabalho) e transnacional (executado por profissionais situados em países distintos). O critério temporal pode ser permanente, quando o trabalho remoto excede a 90% de todo o período trabalhado; alternado (50% em trabalho remoto e 50% presencial, em dias alternados se trabalha presencial em outros à distância, etc.); suplementar quando o trabalho remoto é frequente, mas não diário. Já o critério comunicativo quando o trabalho remoto acontece de forma *off-line* ou *on-line*, isto é, com teletrabalhador desconectado ou conectado nas plataformas digitais.

De forma sucinta, o teletrabalho, também denominado trabalho remoto, é o gênero, enquanto o *home office* é a espécie. Portanto, todo o *home office* é trabalho remoto, mas nem

todo o trabalho remoto é *home office*. Para fins desta pesquisa, o termo trabalho remoto deve ser entendido como aquele executado integralmente em casa.

Ultrapassadas as questões de diferenciações e conceituações sobre teletrabalho, trabalho remoto e *home office*, passa-se a abordar o conceito propriamente dito de assédio moral virtual.

O assédio moral na modalidade virtual consiste na tortura psicológica contra o (a) trabalhador (a) por meio de ações ou omissões abusivas e reiteradas perpetradas pela chefia e/ou pelos colegas mediante plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas de texto ou voz, e-mails ou sistemas informatizados (reuniões virtuais por teleconferência, por exemplo), dentre outras ferramentas cibernéticas que violem os direitos fundamentais dos trabalhadores. (SANTOS, 2020).

Este tipo de trabalho à distância proporciona uma utilização frequente de programas ou aplicativos que tem a finalidade de acompanhar a sua rotina, cobrar resultados e fiscalizar a execução das tarefas dos trabalhadores. Contudo, em muitos casos, a chefia e colegas demandam o trabalhador em qualquer hora do dia, inclusive nos feriados ou nos repousos semanais, exercendo uma intromissão abusiva na vida privada deste, o que pode levar ao surgimento da telepressão.

A telepressão consiste na urgência em que trabalhadores têm de responder a e-mails, mensagens de texto ou de voz a clientes, colegas e supervisores a todo o momento e em qualquer horário. Este fenômeno decorre da violação do direito à desconexão, ou ao direito ao não trabalho, em que o trabalhador ao final de sua jornada, nos feriados e nos fins de semana tem o direito de se desconectar dos afazeres do trabalho para se revigorar física e mentalmente. (MELO; RODRIGUES, 2018).

Apesar de não estar explicitamente consagrado na Constituição Federal, trata-se de um direito fundamental implícito, relacionado à dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, que tem o objetivo de garantir o descanso, a saúde e o lazer do trabalhador.

Ao lado disso, a cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade, pressiona trabalhadores a darem respostas imediatas, independentemente do dia, lugar e horário. Essa cobrança por conexão permanente e respostas rápidas, o constante monitoramento, acompanhadas de condutas abusivas e hostis, a telepressão e a violação do direito de conexão são fatores que contribuem para viabilizar a prática de assédio moral virtual. (SANTOS, 2020).

A pandemia de Covid-19 fez com que diversas organizações públicas e privadas, colocassem seus trabalhadores na modalidade de trabalho remoto. Após os primeiros casos registrados no Brasil que ocorreram em janeiro de 2020, começaram a ser publicadas inúmeras

leis, instruções normativas e medidas provisórias pelo Governo Federal, dispondo sobre as medidas de enfrentamento ao novo coronavírus (SARS CoV-2). Dentre eles, destaca-se o isolamento social com separação de pessoas doentes ou contaminadas, a fim de evitar a contaminação ou propagação do vírus; e a quarentena com restrição das atividades.

Momento em que milhares de trabalhadores brasileiros do setor privado e público foram obrigados a migrarem do modelo de trabalho presencial para o remoto, com a exceção das atividades na área da segurança, saúde e alimentação. A casa transformou-se em espaço público, demandas e exigências foram também multiplicadas como as ferramentas para o trabalho remoto (internet, computador e celular) e de capacitação para operar os dispositivos eletrônicos necessários à conexão com o mundo externo.

Dados da PNAD Covid-19 mostraram que do total de ocupados no Brasil em maio de 2020 (84,4 milhões), 77,5% (65,4 milhões) não estavam afastados do trabalho; dentre estes, 13,3% (8,7 milhões) estavam trabalhando de forma remota (*home office*). O percentual de mulheres foi de 17,9%, superior ao registrado para os homens (10,3%); não houve grandes disparidades por grupos etários (14-29 anos: 11,7%; 30-49 anos: 14,4%; 50-59 anos: 12,0%; 60 anos ou mais: 14,3%). No que se refere à escolaridade, quanto maior o nível de instrução, maior o percentual em trabalho remoto: 0,6% entre pessoas sem instrução, com fundamental completo ou incompleto; 1,7% entre aqueles com nível médio incompleto. Entre aqueles com ensino médio completo e/ou superior incompleto, o percentual foi de 7,9%; com nível superior completo e/ou pós-graduação, foi de 38,3%. (IBGE, 2020).

Além disso, os dados da PNAD Covid-19 também evidenciaram diferenciais de acesso e de qualidade da internet nas regiões mais ricas e de predominância de trabalho informal nas regiões mais pobres. No segundo trimestre de 2020, o trabalho informal, na região Sudeste, correspondia a 31,5%, enquanto na região Norte chegava a 57,9% da população ocupada. Na informalidade estão as atividades com baixo uso de tecnologias (necessárias ao trabalho em casa) e de prestação de serviços que exigem a presença para sua realização, como a agricultura, trabalhos domésticos e comércio informal de rua. Ademais, as maiores proporções de trabalho remoto foram em ocupações tradicionalmente desempenhadas por mulheres (educação, ciências e apoio administrativo), reforçando características tradicionais da divisão sexual do trabalho, de sua valorização e reconhecimento social. (ARAÚJO; LUA, 2021).

Ao mesmo tempo, observa-se um aumento no número de processos judiciais de assédio moral no trabalho, mais de 10% nos primeiros seis meses de 2021, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) foram registradas 27.117 novas ações, enquanto no mesmo período no ano de 2020 foram 24.489. O setor do comércio liderou a lista de novas ações nas varas de trabalho

de todo o país, com 5.746 denúncias. Serviços gerais, com 3.466 casos; indústria, com 3.221; e comunicações, com 2.047, completam o ranking dos setores que mais registraram esse tipo prática. (DAU, 2021).

Apesar dos dados acima se referirem ao setor privado, o assédio moral virtual também pode se manifestar no setor público. Consoante informação do Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas Gerais (SERJUSMIG), durante a pandemia houve um aumento das reclamações de assédio moral entre servidores do Tribunal de Justiça. O sindicato afirma que, só em 2021, foram, em média, 10 atendimentos por semana relacionados a assédio, seja entre superiores e subordinados ou entre trabalhadores no mesmo nível hierárquico. No mês de julho, um levantamento com 200 servidores, 76% disseram já ter sofrido assédio moral e sentiram vontade de abandonar os seus empregos ou trocarem de local de trabalho. (OLIVEIRA; ABREU, 2021).

Diante disso, torna-se imprescindível apresentar a título exemplificativo algumas situações que se configuram em assédio moral virtual no trabalho a fim de que os trabalhadores e as organizações possam identificá-las e coibi-las.

Quadro 3 – Situações de assédio moral virtual

Autoria	Exemplos
Central Única dos Trabalhadores (CUT), 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • Quando há exigência constante de disponibilidade e de respostas imediatas, sem respeitar o horário de trabalho do servidor; • Extrapolação da jornada de trabalho do servidor por causa de excesso de atividades; • Exigência no cumprimento de metas excessivas e elaboração/preenchimento de relatórios de atividades diárias que trazem sobrecarga de trabalho ao servidor; • Participação em reuniões por vídeo conferências ou outras formas de reuniões virtuais fora do horário de trabalho do servidor; • Imposição ao servidor na utilização de inúmeras ferramentas digitais e de comunicação, aplicativos e plataformas digitais para o exercício do trabalho sem a devida capacitação prévia; • Exposição e divulgação da imagem e gravações por voz do servidor, sem autorização prévia; • Divulgação de vídeos contendo material relacionado ao trabalho do profissional sem autorização prévia; • Agressões morais e ofensas virtuais ao servidor por meio de diferentes instrumentos, como redes sociais, <i>e-mails</i>, <i>WhatsApp</i>, mensagens instantâneas, e até mesmo por meio da realização de videoconferências; • Ausência da oferta de condições físicas e tecnológicas para servidor exercer o teletrabalho como: acesso à internet banda larga compatível com o regime de teletrabalho, computador / impressora / scanner compatível para o exercício das funções, etc.; • Impor ao servidor a obrigação de utilizar e/ou fornecer seu número de telefone pessoal para compor e administrar grupos de <i>WhatsApp</i>, além de utilização de suas redes sociais privadas (Facebook, Instagram) para realização do trabalho, ferindo o direito à sua privacidade; • Não observância dos intervalos para repouso e alimentação, bem como ausência do descanso remunerado do servidor; • Responsabilizar o servidor pela execução de atividades realizadas no uso de ferramentas que não possui domínio, das quais não recebeu capacitação, auxílio ou treinamento adequado para a sua utilização.

Fonte: Central Única dos Trabalhadores (2021, p. 07-09).

2.2.5 Assédio Moral no Ambiente Universitário

As organizações se definem por meio de sua cultura, padrões de relacionamento e de estrutura e, principalmente, por seus valores. Ao mesmo tempo em que estabelecem discursos de cooperação e de trabalho em equipe, também enfatizam a competição entre os seus colaboradores como formas de aquisição e manutenção de um posto de trabalho.

Nesse contexto, o individualismo, o medo de perder o cargo/o poder, o alcance de objetivos sem se preocupar com os meios usados para atingi-los e a execução de trabalhos antiéticos exibem um grave problema estrutural, cultural, de comportamento social e especialmente organizacional. (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2019).

Estas práticas desrespeitosas são vivenciadas e executadas por gestores e/ou trabalhadores cotidianamente nos seus ambientes de trabalho e estão inseridos, muitas vezes, na própria

cultura das instituições, favorecendo e incitando relações de violência e de humilhações, ou seja, propiciam a ocorrência de assédio moral no trabalho.

No ambiente universitário esta situação não é diferente, segundo Hirigoyen (2006, p. 142) “o meio educativo é um dos mais afetados pela prática do assédio moral”.

De acordo com um estudo realizado na Universidade Federal de Santa Catarina sobre a ocorrência e identificação de assédio moral no trabalho pelos servidores, a prática desta violência é muito presente e se manifesta das mais diversas formas. A pesquisa contou com a participação de 279 servidores (docentes - 60,9% e técnicos-administrativos – 36,6%), destes 55,9% são do sexo feminino e 43% do sexo masculino, com média de idade entre 45 anos. A maioria do grupo é de etnia branca (88,2%), em união estável ou casado (64,2%) e com formação de pós-graduação em nível de doutorado (57%). (NUNES; TOLFO, 2015).

As circunstâncias de assédio que se apresentaram foram as seguintes: deterioração proposital das condições de trabalho (4,6%); isolamento e recusa de comunicação (5,1%); atentado contra a dignidade (3,7%); e violência verbal, física ou sexual (1,4%). As violências foram perpetradas por dois ou mais agressores (70,1%); por colegas de trabalho (45,5%), por superiores hierárquicos (44,2%) e do sexo masculino (41,6%). De acordo com a pesquisa, a ocorrência de assédio no ambiente acadêmico está relacionado dentre outros fatores pela recusa da diferença e pela necessidade de poder. Igualmente, uma peculiaridade se destacou no estudo em tela: os agressores, em sua maioria, foram do mesmo nível hierárquico da vítima. (NUNES; TOLFO, 2015).

Ressalta-se que o assédio moral nas universidades pode acontecer tanto com homens quanto com mulheres, porém o índice de maior incidência é com as trabalhadoras do sexo feminino.

Para compreender como a questão de gênero impacta sobremaneira na prática de assédio moral no trabalho, apresenta-se as conclusões trazidas por Andrade e Assis (2018) quando analisaram produções científicas brasileiras sobre o assunto nas áreas da saúde e da educação considerando relações de gênero, poder e raça, no período de 2006 a 2016.

Entretanto, faz-se um recorte dentre os achados encontrados para apresentar apenas os dados referente a área da educação. Dessa forma, as pesquisadoras apontaram como algumas das causas do assédio a intolerância social e as relações de poder. Além disso, esclareceram que para o entendimento do assédio moral na área da educação é necessário observar como os sujeitos lidam com as hierarquias e os status no ambiente do trabalho, como se relacionam com as forças coercitivas entre os grupos e com o abuso de poder.

Nesta perspectiva a questão de gênero emerge, uma vez que as relações sociais estão também associadas à divisão sexual do trabalho e a perpetuação da desigualdade entre homens e mulheres na sociedade capitalista. (KERGOAT, 2009).

Estas relações sociais de gênero são norteadas por princípios como o processo de hierarquização (trabalho masculino é mais valorizado que o feminino) e a separação entre atividades (atividades consideradas somente para mulheres e atividades somente consideradas para homens). (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Os papéis sociais e históricos desenvolvidos por homens e mulheres integram estas relações de poder entre os sexos. Assim, o assédio moral no trabalho se desenvolve de maneira diferente para os trabalhadores do sexo masculino e feminino, tendo também consequências diversas na vida e no trabalho de cada um deles. O estudo confirmou as diferenças entre os sexos demonstrando que as mulheres sofrem mais com o assédio moral. As humilhações, os abusos e agressões verbais estão nas piadas grosseiras sobre vestuário e aparência física. Para os homens, nas piadas relacionadas à virilidade, à capacidade de trabalhar e à manutenção da subsistência familiar.

Andrade e Assis (2018) afirmam que a área da educação é um local onde se predomina uma maior presença feminina, por esta razão elas são mais afetadas pelo assédio moral no contexto universitário. Inúmeras situações de assédio que foram registradas iam desde exclusões de membros de comissões sem aviso prévio, fofocas, difamações, brincadeiras maliciosas, desvalorização profissional, agressões verbais até chantagens e utilização de trabalhos de outros para destaque pessoal.

Observa-se que o assédio moral nas universidades é marcado pela competitividade, pelas relações hierárquicas e pela naturalização desta violência. A cultura patriarcal é um grande fator que influencia na prática de violência laboral contra trabalhadoras, fundamentada em relações de poder e de dominação do masculino sobre o feminino.

Outro importante achado que o estudo apresentou foi o fator financeiro como sendo uma das razões que levam tantas mulheres a suportarem situações de violência no trabalho, há ainda o fato de muitas delas serem mães solas, de trabalharem em situações precárias e com poucas relações de solidariedade tornando-as mais suscetíveis a sofrerem assédio moral.

Acrescenta-se, o avanço da Covid-19 no Brasil que obrigou a tomada de providências urgentes para evitar um colapso no sistema de saúde pública e a quarentena de toda a população se mostrou uma medida eficaz para conter a disseminação do vírus. Diante disso, as autoridades federais e demais entes federativos editaram diversos decretos determinando o fechamento de órgãos públicos, comércios, escolas e universidades. O trabalho remoto passou a ser uma

alternativa para a continuidade das atividades laborais, especialmente no âmbito do serviço público.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul editou, em 17 de março de 2020, a Portaria nº. 2286/2020 que estabeleceu a suspensão das atividades presenciais de ensino e utilização das modalidades a distância frente à contenção da disseminação do novo coronavírus. A referida portaria determinou a realização de todas as atividades administrativas de forma remota, exceto as atividades essenciais que necessitassem da presença do servidor. (UFRGS, 2020).

Houve uma abrupta migração do trabalho presencial para o remoto, em que a divisão entre casa e trabalho foi rompida, criando-se espaços para o crescimento do assédio moral.

De acordo com pesquisa realizada pela Escola de Negócios da Universidade de Sheffield, no Reino Unido, o assédio virtual resulta em mais estresse mental e diminui a satisfação com o trabalho se comparado ao assédio moral tradicional. No ambiente virtual, as ações e atitudes hostis superam as estações físicas de trabalho ocorrendo em qualquer momento e por meio de variados instrumentos. (GUIMARÃES; BARIFOUSE; LAZZERI, 2013).

Roberto Heloani, professor do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade de Campinas (UNICAMP), afirma que esta modalidade de assédio tem aumentado durante o período da pandemia da Covid-19, uma vez que as pessoas estão mais fragilizadas física, emocional e economicamente, o que as tornam mais propícias a serem vítimas dessas situações. (MORAES, 2020).

Os trabalhadores que se encontram em regime de *home office* relataram diversas ocorrências: instalação de aplicativos de rastreamento como meio de controle de jornada; exigência de envio de fotos da estação de trabalho de maneira reiterada e desproporcional; e cobrança de metas inalcançáveis. (SIMÕES, 2020).

Dados fornecidos pelo Ministério Público de Trabalho de São Paulo, mostraram que das 1.704 denúncias recebidas, 191 relataram assédio moral ou abuso de poder hierárquico, o que representa cerca de 11% das queixas. O referido levantamento foi feito no período de 24 de março a 26 de maio de 2020, ainda no início do avanço da pandemia no Brasil. (MORAES, 2020).

Pesquisa realizada na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) mediante a aplicação de questionários a 101 servidores (58,4% são servidores técnicos administrativos e 38,6% servidores docentes), no período de 03 a 12 de agosto de 2020, teve como finalidade identificar o assédio moral virtual em trabalho remoto, a partir da percepção dos servidores. Do total de respondentes, 51,5% são do sexo masculino e 48,5% do sexo

feminino, com a faixa etária entre 31 a 40 anos (50,5%), casados ou em união estável (72,3%), de cor branca (43,6%), sem deficiência (96%) e com formação acadêmica em pós-graduação stricto sensu (65,3%). Sobre o tempo de serviço, foi verificada a predominância de servidores com mais de 10 anos de serviço na instituição (42,6%), em regime de trabalho de 40 horas semanais (56,5%) e que exercem ou já exerceram alguma função de chefia (64,4%). (SILVA; SALLES; DUARTE, 2021).

Os servidores foram questionados se sofreram ou tomaram conhecimento da ocorrência de comportamentos hostis e reiterados com um colega de trabalho, no período de março (quando foi iniciado o trabalho remoto na instituição) a agosto de 2020 (mês do levantamento de dados). 48,5% dos participantes responderam que não sofreram ou tomaram conhecimento de comportamentos negativos durante o trabalho remoto; 32,7% que receberam ligações e mensagens, em meios não oficiais (*whatsapp, telegram, etc.*), com demandas fora do horário de expediente, em feriados ou em finais de semana; e 18,8% que sofreram e/ou tomaram conhecimento da existência de outros comportamentos negativos.

Quanto aos comportamentos negativos foram indicadas as seguintes situações: queixas relacionadas à falta de comunicação; sobrecarga de trabalho; conflitos em decorrência de divergência de opinião; falta de colaboração da equipe e indução à realização de ações equivocadas. Em relação ao perfil do agente que realizou os comportamentos negativos, a maioria das respostas (72%) apontaram para colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) e 56% indicaram que os autores dos comportamentos negativos eram homens e mulheres. Aos servidores que responderam positivamente sobre a existência de comportamentos negativos e se as ações geraram algum tipo de abalo na sua saúde física e/ou psíquica, 60,8% responderam que sofreram algum tipo de abalo. Das respostas obtidas, destacaram-se alguns sintomas como ansiedade, depressão, angústia, desmotivação, estresse, cansaço, tristeza e irritação.

Depois de abordar os servidores sobre comportamentos negativos no período de trabalho remoto e as consequências possivelmente causadas pelos referidos comportamentos, os participantes foram questionados acerca de sua percepção a respeito da existência de assédio moral na Instituição. As respostas apontaram que 73.3% dos participantes acreditaram que não sofreram assédio. Entretanto, ao serem inquiridos se tomaram conhecimento da existência de assédio moral com outro servidor no ambiente de trabalho, 40.6% responderam de forma positiva.

No que tange ao aumento de respostas afirmativas em relação ao assédio com outrem, os pesquisadores explicam que essa diferença de percentual pode ter ocorrido, pela

possibilidade do respondente não se sentir seguro para relatar que foi ou é vítima de assédio ou as situações de assédio relatadas se referirem a terceirizados, colaboradores ou estagiários, os quais não eram público-alvo da pesquisa. (SILVA; SALLES; DUARTE, 2021).

Assim sendo, o estudo recentemente realizado na UNIVASF corrobora a importância de se pesquisar e analisar a ocorrência de assédio moral virtual em regime de trabalho remoto. Desta forma, esta monografia de especialização pretende apresentar dados sobre a manifestação deste tipo de assédio na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em regime de trabalho remoto, sob a perspectiva das servidoras técnico-administrativas.

Conforme pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS, Relatório I, publicado no ano de 2020, pelo projeto Meninas na Ciência e pelo comitê *HeForShe*, no que se refere ao percentual das técnicas administrativas que responderam ao questionário aplicado, 329 trabalhadoras (representam 63,15% do total de 521 respondentes técnicos), 56,5% disseram ter sofrido assédio moral. Em todas as categorias, aproximadamente 85% das pessoas que disseram ter sofrido assédio moral declararam que o assediador era homem. Embora menos assediadoras, o percentual de mulheres que assediam é também muito elevado, o percentual de pessoas que respondeu ter sido assediado por uma professora, e/ou uma colega, e/ou uma técnica é de 80% entre os (as) técnicos (as) administrativos (as). (ROSA; BARBOSA; PAVANI; COSTA; NARDI; BRITO, 2020).

Com base nos dados divulgados na UFRGS e também da constatação de incidência de assédio moral virtual em trabalho remoto em outras instituições públicas de ensino superior, é necessária a discussão acerca da problemática. A pandemia da Covid-19 antecipou e colocou como tendência a realização de novos modelos de atividades laborais, que já eram adotados em algumas empresas privadas e setores públicos. Desse modo, é crucial a reflexão sobre as novas relações de trabalho virtual com propósito de prevenir situações nocivas aos trabalhadores, principalmente para os do sexo feminino.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A pesquisa apresenta características exploratória, descritiva e explicativa, a primeira tem como objetivo principal proporcionar maior conhecimento sobre o problema a fim de torná-lo visível e/ou de constituir hipóteses. Já a segunda tem a intenção de descrever características de uma população e fenômeno ou de estabelecer relação entre variáveis e determinar a sua natureza. A explicativa é aquela que visa determinar as causas pelas quais os fenômenos estudados ocorrem. (GIL, 2002).

O procedimento metodológico empregado nesta pesquisa para obter respostas e possíveis soluções ao tema foi de cunho qualitativo, valorização da interpretação e atribuição de significados do fenômeno social pelo pesquisador a partir de sua observação, e também quantitativo, o fenômeno social subjetivo a ser analisado será medido, quantificado em números, estatísticas e porcentagens com o fim de comprovar a realidade estudada. (GÜNTHER, 2006).

Quanto aos meios técnicos adotados destacam-se a pesquisa bibliográfica e documental, a primeira compreende artigos científicos, livros e periódicos, teses e dissertações já publicadas; a segunda refere-se a dados e informações que não foram tratados cientificamente, contemplando: relatórios de empresas, jornais, revistas, etc., com a finalidade de apresentar o histórico do problema, definir conceitos como patriarcado e assédio moral nas modalidades presencial e virtual e de relacionar a influência da cultura patriarcal e a ocorrência de assédio moral contra mulheres nas relações de trabalho na Universidade. (GIL, 2002).

A partir dos quatro objetivos específicos que esta pesquisa pretende alcançar, optou-se pela aplicação da técnica de questionário para a coleta de dados e definiu-se a população a ser estudada.

O universo da pesquisa refere-se à população a ser examinada, que não significa necessariamente indivíduos, mas pode ser um conjunto de organizações, produtos, fenômenos que contenham as características do objeto do estudo. Na presente pesquisa, a população a ser examinada foram as participantes, trabalhadoras técnico-administrativas, do curso de capacitação à distância, realizado no período 16 de abril a 12 de novembro de 2021, promovido pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS) denominado: *Grupo de Estudos: Assédio e Relações de poder em instituições públicas*. Os encontros aconteceram quinzenalmente pelas plataformas Mconf e Moodle Colaboração, no turno da tarde, com uma 1h e 30min de duração.

Importante salientar que a capacitação era aberta para docentes e técnicos administrativos da Universidade que tivessem interesse pelo tema, bastava se inscrever via Portal do Servidor até o dia 26 de abril de 2021 e aguardar a seleção ser feita pela EDUFRGS. A seleção levou em consideração a ordem de inscrições e o número de vagas ofertadas, o curso oportunizou 50 vagas. A capacitação tinha como objetivos debater o assédio na Universidade e nas instituições públicas; promover a construção de conhecimento e reflexão sobre assédio e tipos distintos de violência, os quais os servidores são alvos; e criar uma cultura de respeito à diversidade e de não omissão a casos de assédio moral, sexual, preconceito e discriminação contra mulheres e demais minorias políticas. (EDUFRGS, 2021).

O conteúdo programático do curso englobou: pesquisas sobre assédio na UFRGS e Comitê *HeforShe*, Maternidade e Ciência; estudos sobre relações de poder: Hirigoyen, Dejours, Chauí e Han; legislação nacional e internacional; e pesquisa sobre memória do sofrimento e debate sobre Gênero. Já as competências a serem desenvolvidas pelos participantes ao final da capacitação compreendiam: a capacidade de agir segundo o conjunto de regras que orientam a conduta no âmbito do serviço público federal; gerir conflitos promovendo espaços de diálogo entre os envolvidos; e conhecer políticas e conceitos relacionados a gênero, sexualidade, raça, cor, religião e classe social para construção de uma relação de respeito à diversidade. (EDUFRGS, 2021).

A coordenação do curso ficou sob a responsabilidade da professora Jeniffer Alves Cuty (lotada no Departamento de Ciência da Informação da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da UFRGS, Doutora e Mestre em Planejamento Urbano e Regional e Especialista em Direitos Humanos), dentre os participantes selecionados estavam 03 docentes e 10 técnicos administrativos do sexo masculino e 12 docentes do sexo feminino e 28 técnicas administrativas.

Deste universo foi realizado um recorte e convidadas a participar da presente pesquisa, as 28 técnicas administrativas, sendo que 10 delas estão lotadas em unidades acadêmicas: Faculdade de Arquitetura, Escola de Engenharia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Instituto de Geociências, Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Instituto de Biociências, Instituto de Psicologia e Faculdade de Agronomia. Já as demais estão lotadas nas Pró-Reitorias e Órgão Auxiliar da Administração Central da Instituição: Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP), Ouvidoria, Pró-Reitoria de Inovação e Relações Institucionais (PROIR) e Superintendência de Infraestrutura (SUINFRA).

O questionário foi encaminhado por e-mail para as técnicas administrativas, de maneira individual. Destas, 19 trabalhadoras aceitaram participar do estudo, isto é, 67,85% do universo da pesquisa, sendo que apenas 03 delas não responderam a totalidade das 20 questões, mais especificamente, a última, que dizia respeito a descrever uma situação de assédio moral vivenciada ou que tivesse tido conhecimento durante o regime de trabalho remoto.

3.1 Coleta dos Dados

O instrumento de coleta de dados escolhido foi o questionário, o motivo da escolha se pauta por ser o meio mais rápido e barato de se obter as informações, além de garantir o anonimato das participantes. (GIL, 2002).

O questionário foi construído no Word no modelo formulário (ANEXO A) – intitulado: *Questionário sobre a percepção de trabalhadoras técnico-administrativas acerca de ocorrência de assédio moral virtual na Universidade*, composto por vinte questões, sendo quatro para assinalar uma alternativa dentre as assertivas apresentadas; quinze perguntas fechadas para marcar “SIM” ou “NÃO”, sendo que uma delas só poderia ser respondida se a participante houvesse assinalado “SIM” na anterior. E uma questão aberta para possibilitar que as pesquisadas pudessem relatar situações de assédio moral virtual.

Os formulários foram enviados individualmente para cada uma das participantes juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE - (ANEXO B), foi solicitada a assinatura de cada respondente no documento a fim de que os dados extraídos pudessem ser usados na pesquisa. As participantes foram orientadas a guardar em seus arquivos uma cópia de cada documento.

Além disso, foram indicados os telefones e e-mails da presente pesquisadora e de sua orientadora, caso surgissem dúvidas quando no preenchimento do formulário e do Termo de Consentimento, enfatizando que o anonimato e as regras de proteção de dados seriam respeitados. Da mesma forma, foi ressaltado que apenas a pesquisadora e sua orientadora teriam acesso aos dados das respondentes, os quais seriam armazenados num *pen drive* por um período mínimo de cinco anos e que o resultado da pesquisa estaria disponível para aquelas participantes que tivessem interesse em consultá-lo.

3.2 Etapas da Pesquisa Realizada

As etapas da pesquisa realizada consistiram, em primeiro lugar, no levantamento dos e-mails das técnicas administrativas participantes do curso de capacitação promovido pela EDUFRGS denominado - *Grupo de Estudos: Assédio e relações de poder em instituições públicas*, realizado no período de 16 de abril a 12 de novembro de 2021.

Nesta fase, foi solicitado por e-mail no dia 18.10.2021, auxílio à coordenadora do curso, professora Jennifer Alves Cuty, para que informasse os e-mails das participantes técnico-administrativas, o retorno ocorreu, por e-mail, no dia 19.10.2021.

O questionário não foi desenvolvido na plataforma *Google Forms*, tendo em vista não oferecer segurança e proteção aos dados nela inseridos de acordo com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados. Por isso, foi criado um questionário no Word no modelo formulário (ANEXO A).

O formulário contou com vinte questões, sendo quatro para assinalar uma alternativa dentre as assertivas apresentadas (tratando do perfil das participantes), quinze perguntas fechadas para marcar “SIM” ou “NÃO”, sendo que uma delas só poderia ser respondida se a participante houvesse assinalado “SIM” para a anterior (seis tratando sobre machismo e nove sobre assédio moral tradicional e virtual). A última questão era aberta para possibilitar que as respondentes pudessem relatar situações de assédio moral, em regime de trabalho remoto. As perguntas foram elaboradas tendo como critério os objetivos específicos desta pesquisa.

Na sequência, foi redigido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE - (ANEXO B), em que foi explicado o tema, o objetivo da pesquisa e a importância de participar.

Os documentos foram enviados por e-mail à orientadora, no dia 27.10.2021, para análise e aprovação. Após a realização das alterações e ajustes solicitados, os mesmos foram por ela aprovados em 29.10.2021.

No dia 30.10.2021 o questionário e o Termo Livre de Consentimento foram encaminhados individualmente, por e-mail, para as 28 técnicas administrativas participantes do curso de capacitação. No corpo do e-mail foi feita a apresentação da pesquisadora, explicado o objetivo da pesquisa e o prazo para envio das respostas, além de instruções de preenchimento, conforme texto que segue abaixo:

*Boa tarde, colega!
Sou servidora da UFRGS e estou entrando em contato para convidá-la para participar de uma pesquisa que tem a finalidade de coletar informações para fundamentar o meu Trabalho de*

Conclusão de Curso, do curso de Especialização em Administração Pública do Século 21, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, intitulado – ASSÉDIO MORAL VIRTUAL SOB A PERSPECTIVA DE TRABALHADORAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS.

Caso você aceite participar, o prazo para devolução do questionário preenchido e do Termo de Consentimento preenchido e assinado (documentos anexos) é até o dia 20/11/2021, sábado, às 23h59min.

Saliente que o questionário também está em formato Word, podendo ser preenchido sem a necessidade de ser impresso.

Se surgir alguma dúvida ou dificuldade ao responder o questionário, fique à vontade para me contatar por este e-mail ou pelo telefone: 51-XXXXXXX (whatsapp).

Agradeço muito a sua disponibilidade em participar deste estudo.

Abraços. (Grifo da autora).

Em 20.11.2021, 11 participantes haviam respondido, um percentual muito pequeno para fazer uma análise de dados mais contundente, motivo pelo qual o prazo foi prorrogado até o dia 23.11.2021. Em 23.11.2021, mais 08 participantes encaminharam os questionários, momento em que foi encerrada a fase de coleta de dados.

Destaca-se que não foi realizada nenhuma entrevista ou reunião com as respondentes, porém foi dada a possibilidade de contatarem a pesquisadora para sanar dúvidas a respeito do preenchimento dos documentos. Das 19 participantes, apenas uma técnica administrativa entrou em contato para saber mais sobre o tema do trabalho e o motivo do estudo.

A partir da data de encerramento de levantamento de dados, foram catalogadas as respostas obtidas dividindo-as em quatro grupos: perfil das respondentes, percepções sobre situações de machismo no ambiente laboral, assédio moral presencial e virtual, e por fim, relatos de assédio moral durante o regime de trabalho remoto. No tocante às perguntas relacionadas a situações de machismo no trabalho, esclarece-se que para fins de pesquisa, para possibilitar a extração de dados mais fidedignos à realidade examinada, optou-se por questões baseadas em comportamentos machistas que permitissem facilmente às participantes identificá-los no cotidiano de suas rotinas laborais.

Como resultado, as respostas proporcionaram comprovar as duas variáveis do problema posto em debate e ainda descobrir achados relevantes para o entendimento de como se manifesta o fenômeno na Universidade.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Este capítulo tem a finalidade de apresentar os dados da pesquisa realizada para posteriormente os resultados obtidos serem analisados e discutidos.

4.1 Análise e Discussão dos Resultados Obtidos

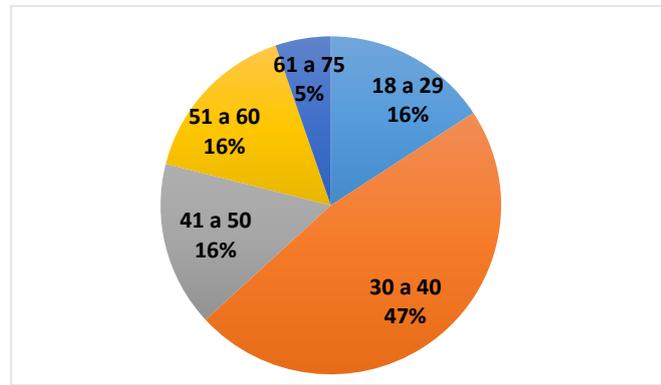
O objetivo geral desse trabalho é explicar a relação entre a cultura patriarcal e a ocorrência de assédio moral contra trabalhadoras técnico-administrativas, em trabalho remoto, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Das 28 técnicas administrativas convidadas a participar do estudo, 19 aceitaram o convite e enviaram as respostas às perguntas que foram lançadas, representando 67,86% do universo pesquisado. Levando em consideração o tema sensível que o estudo envolve, o percentual de participação se mostrou satisfatório.

O questionário foi composto de 20 questões, 04 referiam-se ao perfil das respondentes, 06 abordavam a percepção das servidoras acerca da presença do machismo nas relações de trabalho, 09 questões versavam sobre situações de assédio moral, e a última solicitava às respondentes que descrevessem uma situação de assédio moral vivenciada ou que tivessem tido conhecimento na Universidade, durante o regime de trabalho remoto. Nesta última pergunta, para manter o anonimato das participantes, foi utilizada a letra “P” acompanhada de um número de 01 a 19 para designá-las.

O perfil das respondentes está caracterizado de acordo com a idade, o nível de classe do cargo, a raça/etnia e se possui ou não deficiência, conforme demonstram os gráficos abaixo:

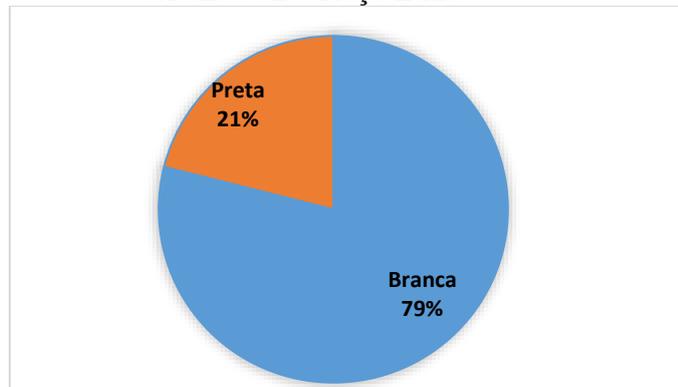
Gráfico 01 - Idade



Fonte: Elaborado pela autora.

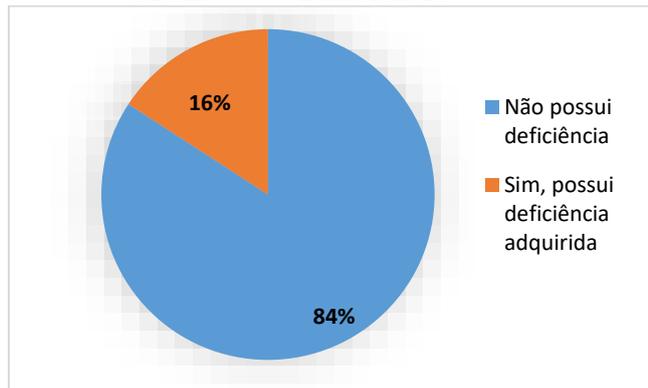
Das 19 respondentes, 47% estão na faixa etária compreendida entre 30 a 40 anos; 16% entre 51 a 60; 16% entre 41 a 50; 5% entre 61 a 75 anos, e 16% entre 18 a 29 anos.

Gráfico 02 – Raça/Etnia



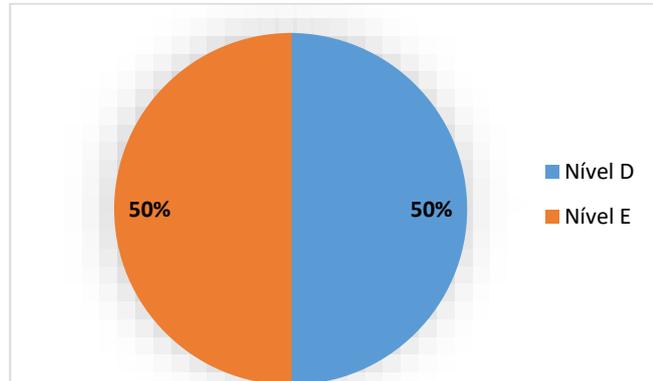
Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à cor ou à raça das participantes, 79% se declararam da cor branca e 21% da cor preta.

Gráfico 03 - Deficiência

Fonte: Elaborado pela autora.

84% declararam não possuir deficiência e 16% que possuem deficiência adquirida.

Gráfico 04 - - Nível de Classe das técnicas administrativas

Fonte: Elaborado pela autora.

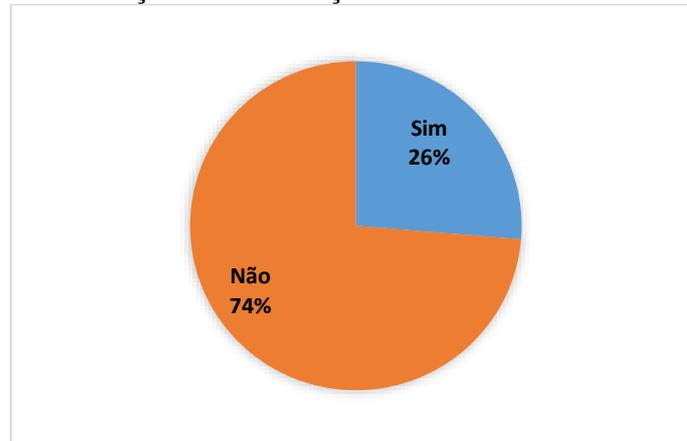
As participantes estão classificadas 50% no nível D (Assistentes em Administração) e 50% no nível E (Psicólogas, Assistentes Sociais e Pedagogas).

Ressalta-se que os/as servidores/as técnico-administrativos/as são classificados (as) por níveis, os de nível A representam cargos com grau de escolaridade alfabetizado e fundamental incompleto; os de nível B, cargos com grau escolaridade alfabetizado, fundamental incompleto e completo mais experiência profissional de 06 a 12 meses; os de nível C, cargos com grau de escolaridade fundamental completo e ensino médio completo, mais experiência profissional de 06 a 12 meses e/ou cursos profissionalizantes; os de nível D, cargos com grau de escolaridade ensino médio completo ou médio profissionalizante e/ou curso técnico; e por último os que estão no nível E representam cargos de nível superior completo e/ou superior completo mais habilitação profissional. (UFRGS, 2021).

Em relação à percepção das técnicas sobre a ocorrência de situações de machismo no ambiente laboral da Universidade foram feitos os questionamentos e obtidas as respostas que seguem abaixo:

5) Na Unidade onde trabalha, você presenciou diferenças na distribuição de tarefas, no tratamento e no acesso a cargos de chefias entre colegas do sexo feminino e do masculino?

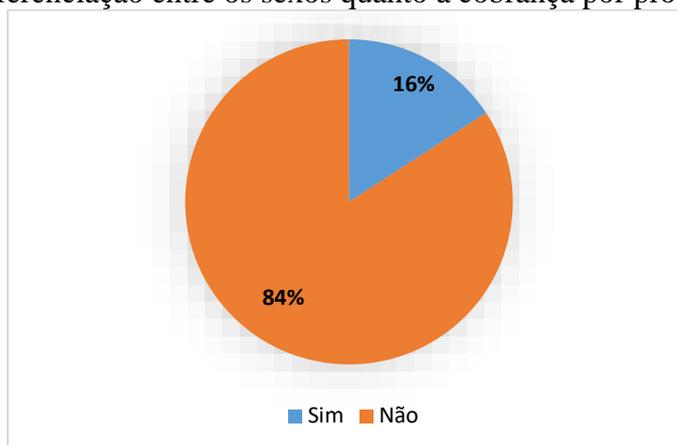
Gráfico 05 - Diferenças na distribuição de tarefas e no acesso a cargos de chefia



Fonte: Elaborado pela autora.

26% das técnicas administrativas responderam que já presenciaram diferenças na distribuição de tarefas, no tratamento e no acesso a cargos de chefia entre colegas do sexo feminino e masculino. Embora 74% tenham respondido que não presenciaram, não se pode desconsiderar o percentual de 26%, porque o universo pesquisado foi relativamente pequeno se comparado à população de técnicas administrativas que trabalham na Instituição (aproximadamente 1.238 trabalhadoras). No que tange à ascensão na carreira, ou seja, das técnicas administrativas ocupando cargos de maior responsabilidade e liderança dentro da Universidade, nota-se a presença do que se denomina: teto de vidro, uma limitação velada e invisível na carreira das mulheres de difícil superação que obstrui o seu crescimento profissional nas organizações.

6) Você já sofreu cobranças excessivas por produtividade que não eram exigidas de colegas homens?

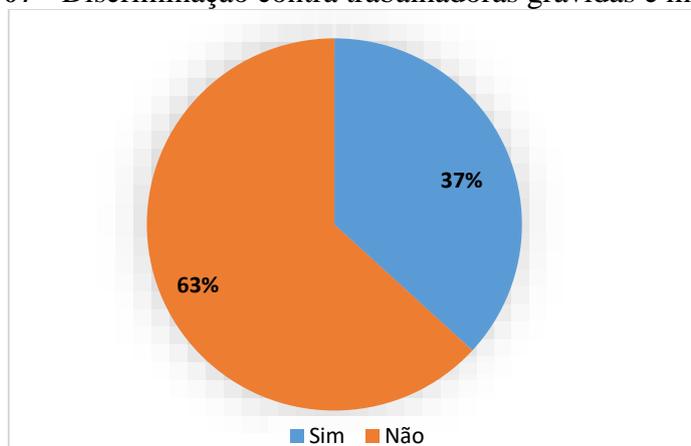
Gráfico 06 - Diferenciação entre os sexos quanto à cobrança por produtividade

Fonte: Elaborado pela autora.

16% responderam que já foram cobradas por produtividade mais que os colegas do sexo masculino, embora 84% tenham respondido que isso não ocorreu.

Examinando o ambiente laboral da instituição, consoante as respostas dadas pelas técnicas indicadas nos Gráficos de nº. 5 e 6, observa-se a existência de um pensamento de que as mulheres não têm como se dedicarem ao trabalho com tanto afinco do que os colegas do sexo masculino, em virtude de suas responsabilidades “naturais” de cuidado do lar e da família, o que as impedem de conciliar vida pessoal e familiar com a profissional.

7) Você já ouviu comentários negativos sobre gravidez e maternidade?

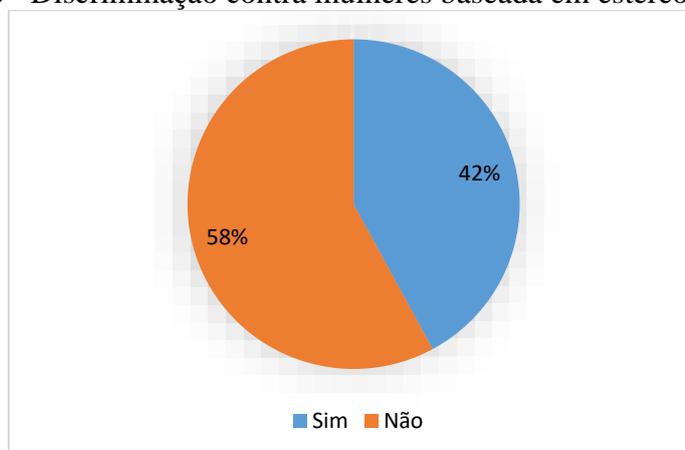
Gráfico 07 - Discriminação contra trabalhadoras grávidas e mães

Fonte: Elaborado pela autora.

37% das participantes responderam que já ouviram comentários negativos sobre gravidez e maternidade e 63% responderam que não. A diferença nos percentuais pode estar relacionada ao fato da maioria das respondentes não terem filhos ou porque mesmo sendo mães não vivenciaram ainda este tipo de situação na unidade ao qual estão lotadas.

8) Você já presenciou ou soube de alguma discriminação, no ambiente de trabalho, baseada no estereótipo da vulnerabilidade, fragilidade física ou na incapacidade de conciliar vida familiar e profissional da mulher?

Gráfico 08 - Discriminação contra mulheres baseada em estereótipos

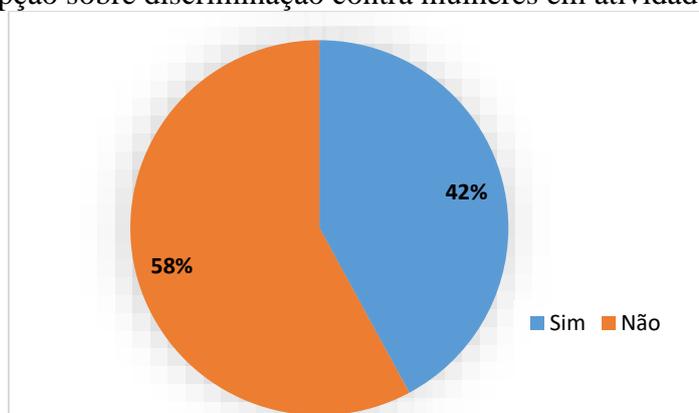


Fonte: Elaborado pela autora.

42% das participantes responderam que presenciaram ou souberam de algum relato sobre discriminação no ambiente de trabalho, baseado no estereótipo de vulnerabilidade, fragilidade física ou na incapacidade de conciliar vida familiar com a profissional.

9) Você já testemunhou, no ambiente universitário, situações que indicam repúdio ou discriminação contra mulheres que realizam atividades consideradas masculinas?

Gráfico 09 - Percepção sobre discriminação contra mulheres em atividades masculinas

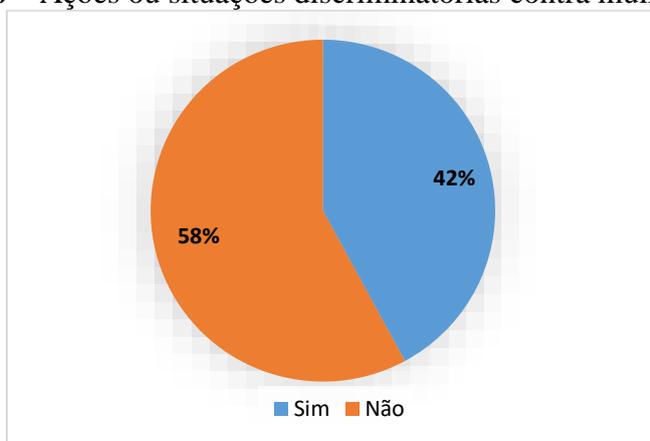


Fonte: Elaborado pela autora.

42% das técnicas responderam que testemunharam no ambiente universitário situações de repúdio ou de discriminação contra mulheres que realizam atividades consideradas masculinas.

10) Se respondeu SIM na pergunta anterior, você presenciou ou soube de ações de colega (s) ou superiores de interromper a fala ou a exposição de uma colega técnica, de se apropriar de projetos por ela desenvolvidos ou de explicar um fato ou uma teoria como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto?

Gráfico 10 – Ações ou situações discriminatórias contra mulheres



Fonte: Elaborado pela autora.

42% responderam que presenciaram ou souberam de ações de colega (s) ou superiores de interromper a fala ou a exposição de uma colega técnica, de se apropriar de projetos por ela desenvolvidos ou de explicar um fato ou uma teoria como se a servidora não tivesse conhecimento sobre o assunto.

A margem de diferença entre os percentuais expostos nos Gráficos de nº. 08 a 10 é muito pequena, mesmo assim é possível identificar pelas respostas que no ambiente da Universidade há uma cultura machista e discriminatória contra as mulheres. Percebe-se na Instituição de Ensino Superior uma divisão sexual do trabalho que categoriza de maneira rígida atividades que devem ser desempenhadas por mulheres e homens.

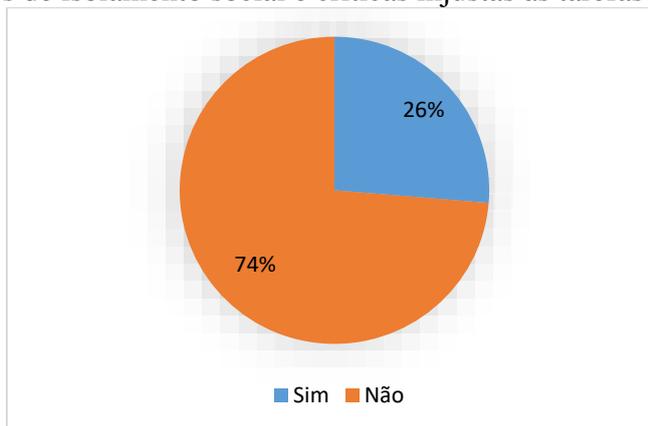
Os dados apontados vão ao encontro do que afirmam Nunes, Pellegrini e Tolfo (2018) sobre o fato do machismo estar presente diariamente no trabalho e na sociedade em geral, o qual intensifica a ideia de que o homem é o chefe de família e provedor, cabendo à mulher obediência e servidão. Importante esclarecer que o machismo é uma manifestação política e bem visível do Patriarcado, este definido como um sistema sociopolítico em que o gênero masculino tem supremacia sobre os demais. Também se verifica que quando mulheres se insurgem contra a cultura organizacional machista instaurada na Instituição e “quebram” o estereótipo de vulnerabilidade e de inferioridade perpetuado ao longo da história, elas são vistas como verdadeiras ameaças ao *status quo* estabelecido. A forma encontrada de impedir que estes “levantes” proporcionem uma reação em cadeia dentro deste sistema, resultando num

tratamento igualitário entre os gêneros, é usar ferramentas, como o assédio moral, para aniquilar de forma pontual, gradativa e repetida a autoestima e a saúde mental e física destas trabalhadoras.

Quanto à percepção das servidoras sobre situações de assédio moral durante o regime de trabalho remoto na Universidade, apresentam-se as respostas abaixo:

11) Você já sofreu, no seu ambiente de trabalho, isolamento social e críticas injustas às tarefas desempenhadas, praticados pela chefia e/ou colegas de mesmo nível hierárquico?

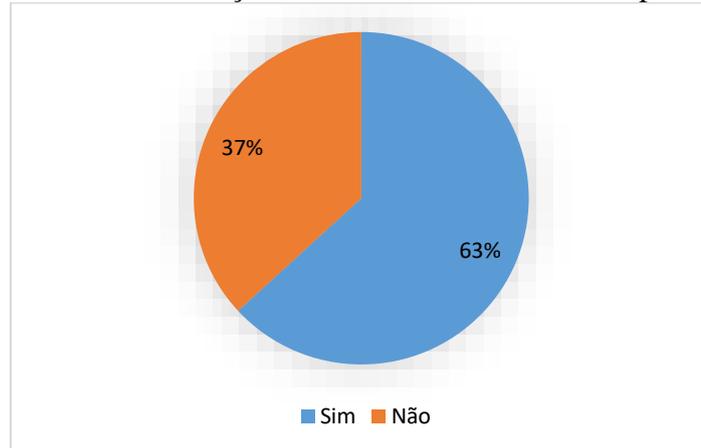
Gráfico 11 - Situações de isolamento social e críticas injustas às tarefas desempenhadas



Fonte: Elaborado pela autora.

26% das técnicas administrativas responderam que já sofreram no seu ambiente de trabalho, isolamento social e críticas injustas às tarefas por elas desempenhadas, praticados pela chefia e/ou colegas de mesmo nível hierárquico, ou seja, constata-se que o assédio moral foi vertical e/ou horizontal.

12) Você já executou, no seu local de trabalho, tarefas inferiores e/ou superiores às suas competências?

Gráfico 12 - Execução de tarefas inferiores e/ou superiores

Fonte: Elaborado pela autora.

63% das participantes responderam que já executaram no seu local de trabalho, tarefas inferiores e/ou superiores às suas competências.

13) Você já foi desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados quando no desempenho de suas funções?

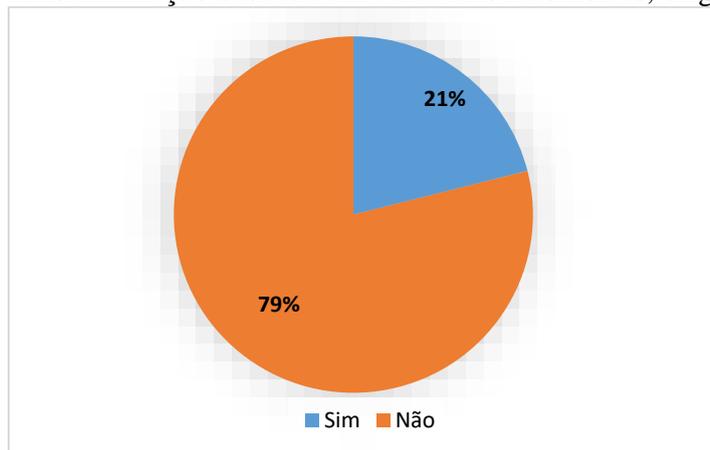
Gráfico 13 - Percepção sobre ter sido desacreditada no desempenho de suas funções

Fonte: Elaborado pela autora.

Das respondentes, 32% responderam que já foram desacreditadas diante de colegas, superiores ou subordinados quando no desempenho de suas funções.

14) Você já sofreu comentários negativos e zombarias quanto ao modo de se vestir, interagir, falar e andar, bem como por causa de suas origens, crenças religiosas e/ou convicções políticas?

Gráfico 14 - Discriminação baseada em características físicas, origens e crenças

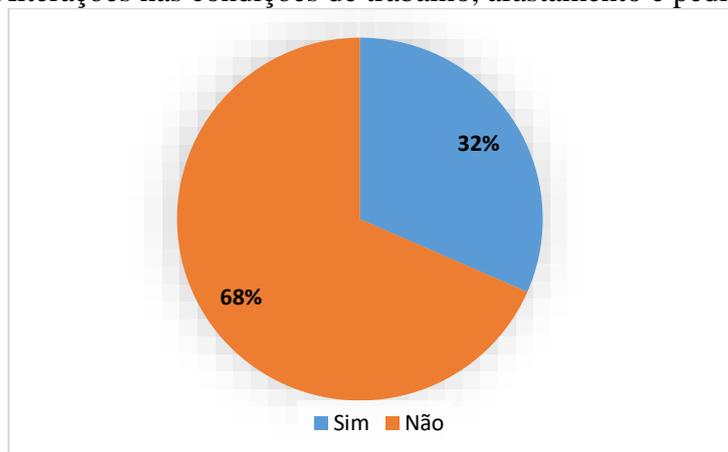


Fonte: Elaborado pela autora.

Por outro lado, 21% responderam que já sofreram comentários negativos e zombarias quanto ao modo de se vestir, interagir, falar e andar, bem como por causa de suas origens, crenças religiosas e/ou convicções políticas.

15) As situações descritas nas perguntas anteriores já lhe causaram problemas de saúde, alterações nas condições de trabalho, afastamentos, mudanças de funções e pedido de remoção para outra Unidade?

Gráfico 15 - Alterações nas condições de trabalho, afastamento e pedidos de remoção



Fonte: Elaborado pela autora.

32% das técnicas responderam que as situações descritas nas perguntas anteriores causaram problemas de saúde, alterações nas condições de trabalho, afastamentos, mudanças de funções e pedidos de remoção para outra Unidade.

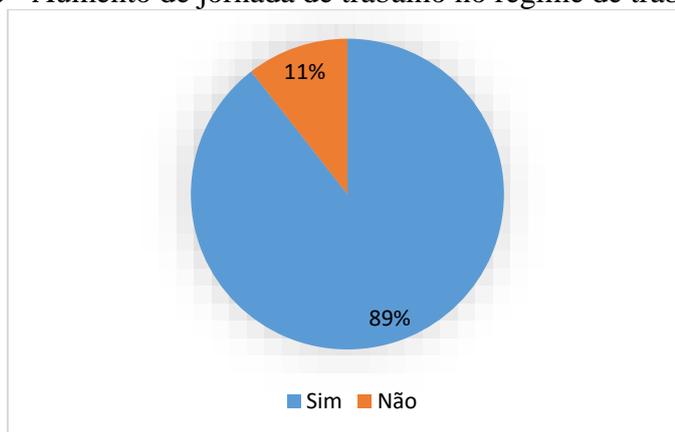
Analisando os percentuais dos Gráficos de nº. 11 a 15, pode-se verificar que as situações confirmadas por algumas participantes são definidas na doutrina como sendo característico de

quem sofre assédio moral no contexto do trabalho. O assédio moral na concepção da médica Margarita Barreto (2005) é uma forma sutil de violência que abrange danos materiais e morais no âmbito das relações laborais praticado de maneira repetitiva com a intenção de violar os direitos do outro, causando transtornos à saúde psíquica e física.

Nota-se que a cultura presente na universidade sofre grande influência do meio social onde está inserida, motivo pelo qual percebe-se a existência de relações de favorecimento pessoal/grupal, apadrinhamentos políticos e abusos de poder que podem contribuir para a ocorrência de assédio moral. Estes padrões ideológicos e comportamentais são oriundos de uma sociedade paternalista e clientelista que incentiva a violência como forma de manter operante o próprio sistema de desigualdade. Algo que pode ser comprovado quando observamos as políticas praticadas pelo Estado, as quais reduzem investimento nas instituições de ensino público fazendo repercutir nestas organizações uma constante competitividade pelos poucos recursos restantes e disponíveis, promovendo uma verdadeira “guerra” entre os indivíduos que querem se manter no poder e destacar-se perante seus pares.

16) Durante o regime de trabalho remoto, você observou que houve aumento na jornada de trabalho superior às 08 horas diárias?

Gráfico 16 - Aumento de jornada de trabalho no regime de trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora.

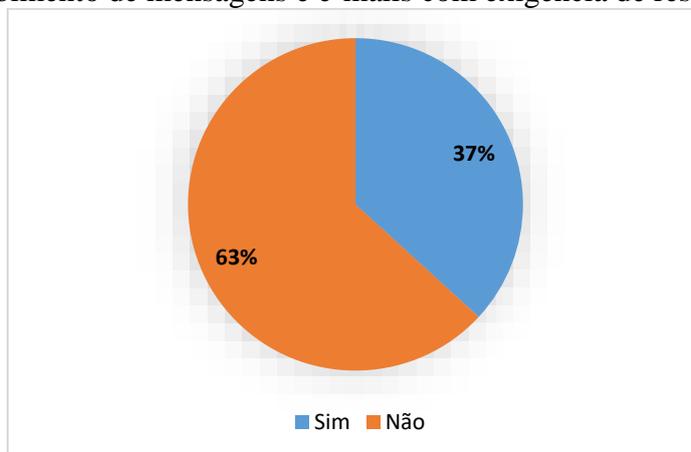
89% das participantes responderam que observaram aumento na jornada de trabalho superior a 08 horas diárias.

Verifica-se que durante o regime de trabalho remoto, o excesso de jornada de trabalho foi um fator apontado pela maioria das respondentes e pode estar relacionado a uma produtividade exagerada e ao cumprimento de metas inatingíveis que extrapolam a jornada de 08 horas diárias e 40 horas semanais, podendo trazer sérias consequências para a saúde dos

trabalhadores como o estresse, desordem de estresse pós-traumático, síndrome do *burn-out*, depressão e até mesmo o suicídio. É importante salientar que a saúde mental dos trabalhadores faz parte do direito fundamental à saúde consagrado na Constituição Federal de 1988, a qual está alicerçada na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, abrangendo não apenas a ausência de enfermidades, mas também um estado de bem-estar físico, psíquico e social desses indivíduos nas organizações. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

17) Durante o regime de trabalho remoto, você recebeu mensagens de texto, voz, chamadas de vídeo, e-mails de colegas e superiores exigindo respostas imediatas, independente do dia, lugar e horário?

Gráfico 17 - Recebimento de mensagens e e-mails com exigência de respostas imediatas

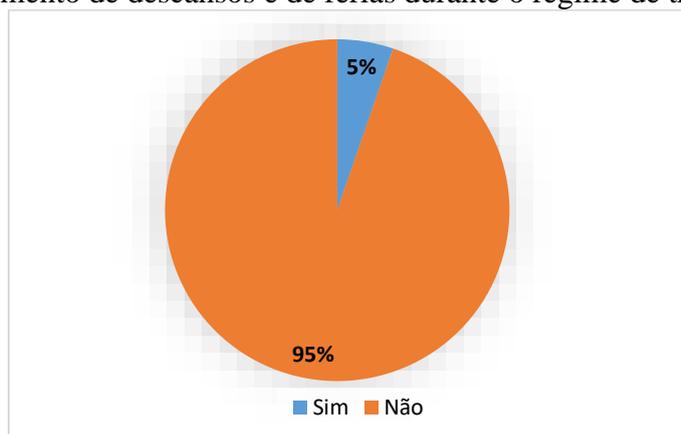


Fonte: Elaborado pela autora.

37% responderam que receberam mensagens de texto, voz, chamadas de vídeo e e-mails de colegas e superiores exigindo respostas imediatas sobre tarefas que estavam dentro do prazo, independente do dia, lugar e horário. Este tipo situação que as trabalhadoras responderam ter vivenciado é denominado na doutrina como telepressão.

Telepressão, consoante Melo e Rodrigues (2018), é a urgência em que trabalhadores têm de responder a e-mails, a mensagens de texto ou voz a clientes, colegas e supervisores a todo o momento e em qualquer horário. Este fenômeno decorre da violação do direito à desconexão e pode acarretar problemas de saúde psíquicos e físicos aos trabalhadores.

18) Durante o regime de trabalho remoto, você foi impedida de descansos e de usufruir férias?

Gráfico 18 - Impedimento de descansos e de férias durante o regime de trabalho remoto

Fonte: Elaborado pela autora.

5% das técnicas responderam que foram impedidas de descansos (horário de almoço, descanso nos finais de semana) e de usufruir férias no período compreendido entre março de 2020 a novembro de 2021.

Não permitir aos trabalhadores que usufruam dos períodos de descanso e de alimentação durante o horário de expediente, dos descansos fora da jornada de trabalho, do repouso semanal aos finais de semana e de desfrutar das férias, sem um motivo legal, viola a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito constitucional à saúde e ao lazer. Tais institutos foram criados com a finalidade de garantir aos trabalhadores a recomposição de suas forças físicas e mentais, possibilitar uma maior produtividade, evitar acidentes no trabalho e proporcionar a convivência com seus familiares.

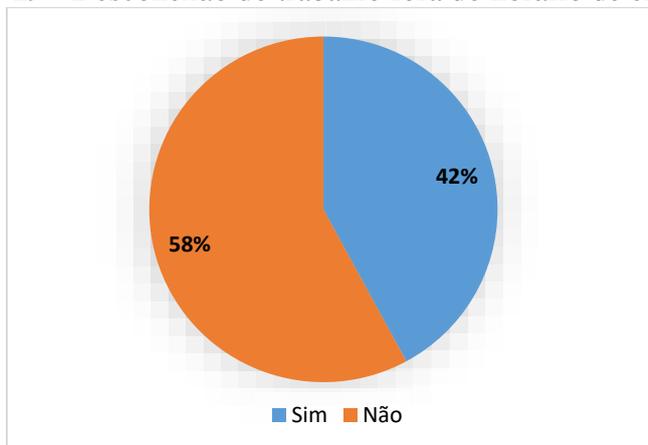
A hiperconexão ao mundo digital aliada a pandemia do novo coronavírus fizeram com que estes direitos fossem gradativamente desmantelados, tornando-se cada vez mais difícil ao trabalhador se desconectar de seus afazeres laborais, submetendo-o a uma escravidão psicológica que compromete a sua vida, as suas relações e o leva ao adoecimento mental e físico.

Este cenário propicia a ocorrência de assédio moral virtual no trabalho, que consiste na tortura psicológica contra o (a) trabalhador (a) por meio de ações ou omissões abusivas e reiteradas praticadas pela chefia e/ou colegas por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, de texto ou voz, e-mails ou sistemas informatizados. (SANTOS, 2020).

Além disso, esta modalidade de assédio moral é muito mais danosa se equiparada ao assédio tradicional (presencial), causando muito mais estresse, fadiga mental e diminuição na satisfação com o trabalho, uma vez que os atos e as ações abusivas podem ir além do local físico da estação de trabalho. (GUIMARÃES; BARIFOUSE; LAZZERI, 2013).

19) Durante o regime de trabalho remoto, você tem conseguido se desconectar de qualquer atividade relacionada ao trabalho fora do horário de expediente?

Gráfico 19 - Desconexão do trabalho fora do horário de expediente



Fonte: Elaborado pela autora.

58% responderam que não conseguem se desconectar de qualquer atividade relacionada ao trabalho fora do horário de expediente.

Examinando os percentuais apresentados nos Gráficos de nº. 16 a 19 observa-se que embora o universo de pesquisa seja pequeno, os dados extraídos identificam que durante o período de trabalho remoto na Universidade, as técnicas administrativas sofreram com sobrecarga de trabalho, resultando na impossibilidade de se desconectarem de suas atividades laborais fora do horário de expediente, de gozarem de descansos durante e após a jornada de trabalho e de usufruir férias, indicando violação do direito à desconexão.

O direito à desconexão, como Melo e Rodrigues (2018) prelecionam, conceitua-se no direito ao não trabalho, em que o (a) trabalhador (a) ao final de sua jornada, nos feriados e fins de semana tem o direito de se desconectar dos afazeres do trabalho para se revigorar física e mentalmente, algo que não está sendo garantido pela Instituição, apesar de se enquadrar como um direito fundamental implícito na Constituição Federal de 1988.

Ademais, outro ponto que merece ser registrado, é que a sobrecarga do trabalho profissional acarreta na precarização do trabalho que a mulher, desenvolve, infelizmente sozinha, na esfera doméstica. Situação que obriga as trabalhadoras a adequarem de forma muito precária estruturas e equipamentos para que todos os habitantes da casa (filhos ou maridos, ou familiares idosos) possam executar as suas atividades rotineiras. O resultado disso é a diminuição da sua produtividade, desmotivação, maiores riscos de doenças ocupacionais, maior número de pedidos de licença-saúde, etc.

Por outro lado, ao compararmos as respostas das quatro primeiras perguntas do questionário que tratam do perfil das respondentes (idade, raça/etnia, deficiência e nível de classe) com as respostas dadas às perguntas de nº. 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 16, 17 e 18 que abordam o machismo e o assédio moral nas relações de trabalho, obtêm-se alguns resultados importantes:

Quanto ao fator deficiência, as participantes que declararam possuir deficiência adquirida, num total de 3 trabalhadoras técnicas, duas de nível E e uma de nível D, na faixa etária dos 41 a 60 anos, de cor branca, responderam que já sofreram cobranças excessivas por produtividade que não eram exigidas de seus colegas homens; comentários negativos e zombarias quanto ao modo de se vestir, interagir, falar e andar, bem como por causa de suas origens, crenças religiosas e/ou convicções políticas; que tais situações lhe causaram problemas de saúde, culminando em afastamentos, mudanças de funções e pedidos de remoção para outra unidade; que também receberam mensagens de texto, voz, chamadas de vídeo, e-mails de colegas e superiores exigindo respostas imediatas, independente do dia, lugar e horário; que não conseguiram se desconectar do trabalho fora do horário do expediente; e que presenciaram ou souberam de alguma discriminação, no ambiente de trabalho, baseada no estereótipo da vulnerabilidade, fragilidade física ou na incapacidade de conciliar vida familiar e profissional da mulher.

No que tange à questão de raça/etnia, as técnicas administrativas que se autodeclararam pretas, três são de nível E e uma de nível D, na faixa etária dos 18 a 40 anos, responderam ter presenciado diferenças na distribuição de tarefas, no tratamento e no acesso a cargos de chefias entre colegas do sexo feminino e do masculino; que foram mais cobradas por produtividade mais do que os seus colegas do sexo masculino; que ouviram comentários negativos sobre gravidez e maternidade e zombarias quanto ao modo de se vestir, interagir, falar e andar, bem como por causa de suas origens, crenças religiosas e/ou convicções políticas; que tais situações lhe causaram problemas de saúde, alterações nas condições de trabalho, afastamentos, mudanças de funções e pedido de remoção para outra Unidade e que também testemunharam, no ambiente universitário, atitudes e ações de repúdio ou discriminação contra mulheres que realizam atividades consideradas masculinas.

A respeito do fator idade, das 19 trabalhadoras pesquisadas, apenas uma técnica administrativa encontra-se na faixa etária dos 61 a 75 anos, pertence ao nível D, de cor branca, respondeu já ter ouvido comentários negativos sobre gravidez e maternidade; presenciou ou soube de alguma discriminação, no ambiente de trabalho, baseada no estereótipo da vulnerabilidade, fragilidade física ou na incapacidade de conciliar vida familiar e profissional

da mulher; e testemunhou situações de repúdio ou discriminação contra mulheres que realizam atividades consideradas masculinas dentro da UFRGS.

De acordo com os dados apresentados, constata-se a possibilidade de que o machismo esteja aliado a outros marcadores sociais de opressão como o capacitismo (preconceito contra pessoas com deficiência), racismo e etarismo (discriminação e intolerância baseadas na idade), os quais estão vinculados a prática de assédio moral no trabalho tanto na modalidade presencial como na virtual. Como esta violência laboral é um produto da disparidade nas relações de poder, averigua-se que a maior parte das vítimas (mulheres, negros, idosos, pessoas com deficiência) faz parte de grupos estruturalmente marginalizados que sofrem mais cobranças, isolamento, humilhações, perseguições e precarização das condições de trabalho.

20) Descreva uma situação de assédio moral que tenha presenciado ou tido conhecimento durante o regime de trabalho remoto.

Por último, mas não menos relevante, examina-se a última pergunta do questionário. Das 19 respondentes, 06 descreveram situações que se caracterizam como sendo de assédio moral virtual, assim como possibilitaram constatar a influência que a cultura patriarcal exerce na ocorrência desta prática nociva.

As participantes **P5, P6, P8, P13, P14 e P18** relataram ter vivenciado e ou tido conhecimento de situações que se caracterizam como assédio moral, durante o trabalho remoto, dentre elas, cita-se as mais relevantes: isolamento proposital de colega numa reunião virtual; exigências abusivas de respostas fora do horário de trabalho (telepressão); exclusão de reuniões e videoconferências que exigiam a presença da trabalhadora; cobranças excessivas de produtividade que não eram exigidas de colega homem, acarretando sobrecarga de trabalho (divisão sexual do trabalho); pressões indevidas ligadas a prazos por parte da chefia imediata (telepressão); interrupção de fala da trabalhadora técnico-administrativa durante uma reunião por um chefe de departamento, por entender que a função dela era apenas de redigir atas e não emitir opiniões (assédio virtual descendente praticado por docente e em razão do gênero); execução de tarefas superiores à sua competência que foram delegadas pela chefia imediata; recebimento de figurinhas irônicas pelo aplicativo *WhatsApp* com conotação jocosa e discriminatória contra o fato de ser mulher e mãe (assédio moral virtual em razão do gênero). Os inteiros teores dos relatos podem ser conferidos abaixo:

P5: *“Exigência de assinatura técnica mesmo quando configuraria algo ilegal; exigência de a pessoa ir trabalhar presencialmente, mesmo quando ela é do grupo de risco; ignorar propositalmente colega durante reunião virtual; exigência de resposta de e-mails fora do horário de trabalho, são alguns exemplos”.*

P6: *“Docente querendo resposta imediata no whatsApp, sendo que a via solicitada para tratar do assunto é o e-mail departamental. Exclusão de participação de uma reunião departamental via Mconf, deliberadamente, por classificarem que o assunto não precisava ser de conhecimento da ‘secretária’. Isso era recorrente antes do período de pandemia. ”*

P8: *“Ligação da chefia em feriado; cobrança de demandas fora do horário de expediente, principalmente após as 19h, em grupo com demais superiores. Por muitos meses um colega homem passou semanas sem fazer suas tarefas, gerando muita sobrecarga de trabalho e sem que houvesse qualquer intervenção por parte da chefia, já que o serviço era cumprido normalmente pelas duas mulheres do setor.”*

P13: *“Testemunhei algumas situações constrangedoras no grupo de trabalho no whatsapp, como o Gestor de Pessoas expondo colegas por meio de prints e cobranças públicas, discussão entre chefias de setor, com cobranças e acusações, colegas intervindo com cobranças e acusações relativas à carga de trabalho de outros colegas/setores. Percebo que, em geral, são as mesmas pessoas envolvidas”.*

P14: *“Em reunião de departamento, ao emitir minha opinião, fui interrompida e silenciada por um chefe de departamento que disse que eu estava presente na reunião apenas para fazer a ata. Já me foi exigido conclusão de tarefas que não eram de minha responsabilidade, com a justificativa de que a chefia não estava em condições adequadas de responder. Recebi inúmeras vezes figurinhas irônicas, indicando que mantivesse a calma ou de que estava descontrolada quando manifestei minhas opiniões de maneira contundente ou disse que não poderia atender determinada tarefa em virtude dos cuidados com os filhos”.*

P18: *“Recebi mensagens pelo whatsapp com cobranças pelo trabalho que ainda estavam dentro do prazo de ser realizado. ”*

A partir das respostas, infere-se que o machismo influencia a prática de assédio moral, o qual durante a pandemia assumiu novas formas para perpetuar as relações de violência que já ocorriam presencialmente na Universidade.

Ainda identificam-se inúmeros mecanismos sutis de discriminação e de violência contra as mulheres mediante atitudes e ações sexistas como *mansplaning* (hábito do homem de explicar a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado); *maninterrupting* (um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua o raciocínio, uma frase ou uma observação) e *gaslighting* (em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que está louca e que não houve a ocorrência de assédio, mas sim uma má interpretação por parte dela).

Nos demais relatos, não foi possível identificar se as situações aconteceram em trabalho remoto ou de forma presencial, mas nem por isso foram descartados, visto que trouxeram achados importantes para o assunto em debate.

P1: *“Situação em que servidora foi desqualificada ou perseguida por ser pessoa com deficiência; ou servidora desqualificando bolsista sem motivo, apenas por se sentir superior e não aceitar contribuição do trabalho do bolsista na sua atividade; isolamento, não definir atividade para servidora, e cobrar que tenha realizado, sem conversa anterior; interromper a fala da servidora e falar em reunião que a servidora ‘sempre esquece’ ou faz ‘errado’; não dar espaço para a manifestação da servidora. Note-se que neste último exemplo são chefia e servidoras mulheres numa equipe mista. ”*

As situações relatadas por **P1** trazem relevantes descobertas. A primeira delas diz respeito ao assédio moral praticado contra técnica administrativa com deficiência, este tipo de assédio é configurado quando são perpetrados ataques vexatórios e humilhantes por colegas de trabalho e/ou superiores hierárquicos com a finalidade de excluir e/ou constranger o (a) trabalhador (a) em decorrência de sua deficiência.

Nesses casos, é de suma importância analisar o ambiente laboral onde as trabalhadoras estão inseridas, visto que as barreiras arquitetônicas, de transporte, de comunicação, dentre outras, aliadas aos impedimentos de ordem física, mental, intelectual ou sensorial das servidoras, impedem a plena e efetiva participação destas na sociedade como um todo. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

A segunda, há o relato de que uma superiora hierárquica interrompe a fala de técnica administrativa e traça críticas humilhantes em público sobre o seu trabalho, não oportunizando espaço de defesa para manifestação da trabalhadora. A situação narrada pode ser enquadrada no que a literatura menciona sobre casos de assédio moral praticados por mulheres contra outras, em diferentes níveis hierárquicos: vertical descendente ou horizontal. Segundo a doutrina e pesquisas recentes sobre o assunto, a explicação para isso está relacionada com a cultura patriarcal que ainda permanece muito enraizada na sociedade e nas organizações, reduzindo homens e mulheres a sexos hierarquizados, divididos e polarizados.

A posição da mulher na sociedade foi sempre vista como o de servir como auxiliadora, submetendo suas ações, escolhas, comportamentos e desejos à figura masculina. Esta relação de poder distorcida e desigual entre os gêneros foi responsável pela criação de pensamentos, repetição de ideais e modelos de comportamento conservadores tanto por parte de homens como de mulheres, mas principalmente destas últimas quando em interação com outras em qualquer espaço social, incluindo nas relações laborais. De modo imperceptível, homens e mulheres, infelizmente, reproduzem comportamentos machistas de maneira naturalizada, já que se trata de uma crença solidificada na cultura da sociedade que, desde cedo, ensina as crianças a internalizar o pensamento de que homens e mulheres possuem papéis distintos, sendo reservado àqueles privilégios em relação a estas.

P2: *“Escrever negativamente sobre colegas em grupos de trabalho com servidores e bolsistas; não autorizar a saída para consultas médicas porque a pessoa já ficou afastada por atestado médico e agora precisa ‘compensar’ o que os outros trabalharam a mais.”*

As situações descritas por **P2** podem ser caracterizadas como sendo assédio moral, se forem realizadas de maneira repetida com a finalidade de hostilizar, causar dor e sofrimento a outrem. Contudo, como o relato não permite afirmar que seja um caso de assédio moral, pode-se considerá-lo como sendo um caso em potencial. A divulgação de boatos ofensivos e rumores sobre a moral de servidores (as) em grupos de trabalhos presencialmente ou por meio de mecanismos telemáticos e informatizados, bem como impedir que trabalhadores (as) façam valer seus direitos a férias, horários de descanso, consultas médicas, etc., são exemplos comumente indicados na doutrina e jurisprudência dos tribunais trabalhistas como característicos de práticas de assédio moral nas relações de trabalho.

P7: “*Não experienciei situações de assédio moral, seja regime de trabalho remoto ou presencial na Universidade. (...), no entanto, recebi quatro relatos de situações de potencial assédio moral. Embora não tenha sido possível identificar se as situações eram relacionadas à discriminação baseada no estereótipo de vulnerabilidade, fragilidade física ou incapacidade de conciliar vida familiar e profissional da mulher, ou discriminação contra mulheres que realizam atividades consideradas masculinas, os quatro relatos eram de mulheres vítimas de assédio praticado por homens. (...). O mais recente ocorreu durante os períodos de trabalho presencial e remoto, mas o relato não especifica se as situações ocorridas durante o período de trabalho remoto em decorrência da pandemia se deram em atividade presencial ou remota, haja vista que existem servidores executando atividades essenciais de forma presencial. (...) a vítima seria uma mulher, servidora técnica-administrativa, e os assediadores dois homens, um servidor técnico-administrativo superior hierárquico e um bolsista. As situações de parte do servidor referiam-se, principalmente, a proferir agressões verbais não especificadas no relato, gritando ou insultando e gesticulando. De parte do bolsista, as situações referiam-se, principalmente, a comunicação violenta e agressiva não especificada no relato. (...) nenhuma das situações foi testemunhada por mim, referindo-se a relatos recebidos”.*

Verifica-se com base no que foi relatado por **P7**, a ocorrência de assédio moral vertical ascendente (praticado por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico) e descendente (praticado por superior hierárquico contra um subordinado) simultâneo, aquele é uma modalidade muito rara de ocorrer nas organizações e de difícil configuração, já o segundo é o mais comum. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

P9: “*Situações que se caracterizam como assédio moral não sei dizer, mas pressões indevidas, principalmente ligadas a prazos, tem acontecido por parte da minha chefia imediata”.*

Com base no relato de **P9**, depreende-se a possibilidade de que o tema assédio moral não seja algo de conhecimento de todos os trabalhadores da Instituição. Fato que pode acarretar e justificar a não notificação de muitas situações de assédio que porventura ocorram na Universidade. Isso prejudica exponencialmente a constituição de dados estatísticos acerca do assunto e o desenvolvimento de políticas institucionais de prevenção e combate a esta prática.

Portanto, a resposta da participante **P9** fortalece a importância de haver campanhas e cursos de capacitação permanentes na Instituição a respeito do assédio moral nas relações de trabalho para permitir a quem sofreu ou sofre, o conhecimento para identificar as situações que

o configurem, bem como onde buscar ajuda. Para quem pratica oportunizar ciência de que seus atos são nocivos e passíveis de punição.

Outro ponto importante, descrito por **P9** diz respeito a pressões indevidas ligadas a prazos. Obrigar um trabalhador a dar respostas e concluir tarefas de forma imediata, mesmo estando dentro de prazos estabelecidos, com o intuito de desestabilizá-lo psicologicamente e/ou persegui-lo, forçando a pedir demissão ou remoção para outro setor, é definido pela doutrina como telepressão e configura-se também em assédio moral virtual. (PAMPLONA; SANTOS, 2020).

P17: *“Durante o trabalho remoto não tive conhecimento de situações de assédio moral, apenas quando o trabalho era desenvolvido presencialmente – aí sim, inúmeros casos, geralmente cometidos por superiores hierárquicos. ”*

De conformidade com o que foi relatado por **P17**, em que pese não ter sofrido ou tido conhecimento de situação de assédio moral em regime de trabalho remoto, afirmou que soube de casos de assédio moral envolvendo geralmente superiores hierárquicos. A doutrina classifica este tipo de assédio como descendente praticado por superior hierárquico contra um ou mais trabalhadores, o mais comum de ser presenciado nas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tentou lançar luz sobre as questões de assédio moral virtual contra servidoras técnico-administrativas no ambiente universitário.

Em virtude da pandemia do novo coronavírus que assolou a população mundial, em março de 2020, muitas organizações foram forçadas a adotar o sistema de teletrabalho de maneira urgente e sem muito tempo para pensar acerca de problemas já existentes que poderiam se agravar neste novo cenário.

O assédio laboral em instituições públicas, especialmente em universidades, acontece de forma diversa do que no setor privado e a discriminação contra trabalhadores do sexo feminino na área da educação ganha contornos ainda mais perversos.

As mulheres lutam diariamente contra a objetificação, opressão, discriminação, exploração e desigualdades diversas. Acumulando jornadas de trabalho produtivo e reprodutivo simultaneamente com a luta por condições de vida que possibilitem sua emancipação.

Neste contexto, o machismo aparece como um dos grandes obstáculos a ser transposto, já que se trata de uma das manifestações da cultura do patriarcado e que é estimulado pelo modo de produção capitalista, conduzindo as relações sociais e intervindo em todas as esferas de vida das mulheres em suas múltiplas identidades.

O fenômeno resulta relações desiguais de gênero, onde prevalece uma disparidade hierárquica de poder entre homens e mulheres, o que também ocorre no ambiente laboral, transformando-se numa das causas que fomentam o assédio moral contra estas últimas.

Dito isso, o objetivo geral deste trabalho era explicar a relação entre a cultura patriarcal e a ocorrência de prática de assédio moral contra trabalhadoras técnico-administrativas, em trabalho remoto, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Por conseguinte, foi realizada uma pesquisa com 28 técnicas administrativas, participantes do curso de capacitação promovido pela EDUFRGS que teve como foco abordar o assédio moral na ambiência laboral e as relações de poder existentes, especialmente na Universidade.

Consoante as respostas das pesquisadas, verificou-se que a ocorrência de assédio moral na Instituição é fortemente influenciada pela cultura patriarcal, onde um dos seus sustentáculos mais evidente é o machismo. O que demonstra a urgente necessidade de que sejam desenvolvidos e implementados cursos de capacitação semestrais, políticas e programas de

combate e de prevenção para “quebrar” este ciclo de violência que há anos perdura e que não se pode mais tolerar.

Percebe-se que o assédio moral assumiu novas formas no trabalho remoto para acompanhar a evolução tecnológica e continuar a perseguir, humilhar e hostilizar repetidamente determinados segmentos dentro das organizações, destacando-se as mulheres como sendo as maiores vítimas.

O assédio moral contra trabalhadores do sexo feminino se fundamenta nas desigualdades de gênero que são fortemente espelhadas na divisão sexual do trabalho. Além disso, a precarização e a reconfiguração das relações de trabalho também contribuem para a sua ocorrência.

De acordo com o referencial teórico e com os dados coletados, constata-se que a ausência ou insuficiência de políticas e/ou espaços de enfrentamento, acolhimento e atendimento institucional às vítimas podem colaborar com a reprodução de tais práticas e fortalecer o agressor, em sua maioria homens (chefes, colegas e subordinados), mas também, infelizmente, mulheres (chefes, colegas e subordinadas).

Ademais, foi possível averiguar potenciais casos de assédio moral baseados não só em razão do gênero, mas também em face da pessoa com deficiência, em razão da raça/etnia e da idade mais avançada, conforme pode ser observado no cruzamento dos dados relativos ao perfil das respondentes com as perguntas sobre situações de assédio moral vivenciadas ou testemunhadas na Universidade.

Ressalta-se que as diferenças culturais, sociais, econômicas e de gênero estão presentes em todos os espaços sociais e organizacionais, não sendo diferente nas instituições de ensino superior. Tais diferenças podem vir a dividir a classe trabalhadora e fortalecer os processos de exploração, dominação, opressão e acumulação do sistema capitalista.

Portanto, esta monografia tem a intenção, primeiramente, de expor as situações de assédio moral praticadas contra técnicas administrativas, dando voz às servidoras. Como também tem o objetivo de fomentar a reflexão da comunidade acadêmica e auxiliar a Universidade na construção de relações sociais embasadas no respeito à diversidade e à unicidade de cada ser social, eliminando qualquer forma de discriminação e desigualdade a fim de que prevaleça neste ambiente uma cultura de paz.

Por fim, levando em conta os resultados apurados nesta pesquisa, sugere-se a realização de estudos que analisem o assédio moral cometido contra pessoas com deficiência e contra trabalhadores com idade avançada no mercado de trabalho, bem como a sua relação com a crise econômica decorrente da pandemia.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Neuma. Perspectivas Feministas e o conceito de patriarcado na sociologia clássica e no pensamento sociopolítico brasileiro. In: AGUIAR, Neuma. **Gênero e ciências humanas: desafios às ciências desde a perspectiva das mulheres**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, p. 161-191, 1997. Disponível em: http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1416/aguiar__neuma_genero_e_ciencias_humanas.pdf. Acesso em: 13 out. 2021.

ALCÂNTARA, Pollyana Magna de Oliveira. **Assédio moral no serviço público: análise de aspectos institucionais na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba**. 2015. 140 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, João Pessoa, 2015.

ALVES, Liz. Costa. Rocha; GERALDES, Elen. Cristina. Cultura organizacional como influenciadora da aceitação feminina no mercado de trabalho. **Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação**, v.5, n. 4, p. 1-17, jun./ago.2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35666>. Acesso em: 02 nov. 2021

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n. 11, p. 1-13, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2021.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, p. 1-11, dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTnyVfngQy/?lang=pt>. Acesso em: 28 nov. 2021.

AZEVEDO, Fernanda Maria Caldeira de. O conceito de patriarcado nas análises teóricas das ciências sociais: uma contribuição feminista. **Revista Três Pontos: Dossiê Múltiplos Olhares sobre Gênero**, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 12-20, 15 abr. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/view/3386>. Acesso em: 29 set. 2021.

AZEVEDO, Nilcinara Huerb de; SANTOS, Sarah Arinana dos. Telepressão: reflexões e embasamento no Direito do Trabalho. **Nova Hileia/Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 2, n. 3, p. 01-16, 12 set. 2018. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/893>. Acesso em: 30 dez. 2021.

BAHIA. Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Salvador. **Cartilha da prevenção ao assédio moral e sexual**. GT: Participação institucional feminina e a comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e da discriminação do Poder Judiciário da Bahia, 22p., ago. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/cartilha-comissao-enfrentamento-assedio-tjba.pdf>. Acesso em: 11 set. 2021.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: a violência sutil** - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005, 236p. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005, 6 cap. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370>. Acesso em: 27 set. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. Salvador: Editora: JusPodivm, 816p., 2020.

BELTRAME. Bianca Spode. **Programa de Prevenção e tratamento dos casos de assédio – benchmarking entre as IFES**. 2018. 106 f. Monografia (Especialização) - Curso de especialização Administração Pública Contemporânea, Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Cap. 5. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/201742>. Acesso em: 22 ago. 2021.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa!** Saber diferenciar, bem como aplicar a melhor forma de trabalho não presencial, pode evitar problemas futuros para o empregador. [S.l.]: Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Campanha da CGU ressalta ações de integridade pública no Poder Executivo Federal**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/campanha-da-cgu-ressalta-acoes-de-integridade-publica-no-poder-executivo-federal>. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 2848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília/DF, Diário Oficial da União: 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília/DF, Diário Oficial da União: 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº. 3.071, de 01 de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Revogado pela Lei n. 10.406, de 2002. Brasília/DF, Diário Oficial da União: 05 jan. 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília/DF, Diário Oficial da União: 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União: 16 dez. 2011. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº.6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: 14 jun. 2017. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres - CNDM**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/conselho>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Cartilha: Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília/ DF. 23p., 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 28 mar.2021.

BRUSCHINI, Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia. A Mulher e o Trabalho. In: BRUSCHINI, Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia (org.). **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

CABRAL, Raquel; GONÇALVES, Gisela; SALHANI, Jorge. Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. **Organicom – Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas**, São Paulo, v. 15, n. 28, p. 248-264, 25 set. 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/issue/view/10839>. Acesso em: 09 abr. 2021.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Revista: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n.2, p. 177-192, 01 dez. 2008. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v11i2p177-192. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25779>. Acesso em: 28 mar. 2021.

CARVALHO, Cristina Amélia. **Construir um projeto de TCC**. Porto Alegre, 2021. 29 slides, color. Disponível em: Plataforma Moodle. Acesso em: 29 ago. 2021.

CASAROTTO, Karine. **O assédio moral no setor público: um estudo com mulheres que atuam em Chapecó/SC**. 2019. 93 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2019. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/3281>. Acesso em: 02 abr. 2021.

CASTRO, Ana Beatriz Cândido de; SANTOS, Jackciane Simões dos; SANTOS, Jássira Simões dos. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força feminina na sociabilidade capitalista. In: VI Seminário CETROS, CRISE e MUNDO do TRABALHO no BRASIL - desafios para a classe trabalhadora, 22, 23 e 24 ago. 2018, Fortaleza. **Anais da Semana Universitária**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará - UECE, p. 01-14, 2018. Disponível em:http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51237-16072018-192558.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Cartilha de assédio moral**. Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG), 19 p., 2021. Disponível em: <https://sindutemg.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Cartilha-Assedio-Moral2021-web-1.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Cartilha: Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 28p., 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n.38(6), p. 1065-1084, 01 jan. 2004. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6771>. Acesso em: 09 abr. 2021.

CHAUÍ, Marilena. **Conformismo e resistência: aspectos da cultura popular no Brasil**. (4ª.ed.). São Paulo: Brasiliense, 1989.

DAU, Gabriel. **Casos de assédio moral crescem 10% longe dos escritórios em 2021**. Especialista afirma que longe dos assediadores as vítimas se sentem mais seguras para denunciar. Rede Jornal Contábil, [S.l.], 08 set. 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/casos-de-assedio-moral-crescem-10-longo-dos-escritorios-em-2021/>. Acesso em: 28 nov. 2021.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p.27-34, set/dez 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmKqDWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 dez. 2021.

DRUMONT, Mary Pimentel. Elementos para uma análise do machismo. **Perspectivas: Revista de Ciências Sociais**. Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita, São Paulo/SP, v. 3, 1980, p.81-85, jul. 2009. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1696>. Acesso em: 17 out. 2021.

EINARSEN, S. *et al.* The concept of bullying at work: the european tradition. In: EINARSEN, S. *et al.*, (org.). **Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, p. 3-30, 2003.

FARIA, José Henrique de. Mecanismos de controle e práticas de assédio moral. In: GEDIEL, José Antônio Peres *et al.*, (org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, p. 53-72, 2015.

FELIPE, Joana D'Arc Lacerda Alves. **Assédio Moral contra as mulheres: um estudo com técnicas administrativas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte**. 2016. 178 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Serviço Social, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Direitos Sociais, Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, Mossoró, 2016. Cap. 6. Disponível em: <https://www.uern.br/controladepaginas/ppgssd-dissertacoes/arquivos/2528joana.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

FERNANDES, Florestan. A família patriarcal e suas funções econômicas. **Revista USP**. São Paulo, n.29, 1996.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Aprendizagem e Inovações organizacionais: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas, 1995.

FREITAS, Maria Ester de. O século das mulheres. **Revista GV Executivo**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 53-57, 10 mar. 2006. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/issue/view/1887>. Acesso em: 09 abr. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002, 176 p. Disponível em: Plataforma Moodle. Acesso em: 26 ago. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 121-135. Disponível em: Plataforma Moodle. Acesso em: 26 ago. 2021.

GUIMARÃES, Camila; BARIFOUSE, Rafael; LAZZERI, Thais. Estão falando mal de você no Facebook. **Revista Época**. 16 set. 2013. Disponível em: <https://epoca.globo.com/vida/noticia/2013/09/estaob-falando-mal-de-voceb-no-facebook.html>. Acesso em: 28 nov. 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. **Revista TRT12**, Florianópolis/SC, 27ªed., v.18, p. 121-142, 2014-2015. Disponível em: <https://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/Revistacompleta.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2021.

GONÇALVES, Júlia; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho: aspectos fundamentais de entendimento e enfrentamento**, p.22-48. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luis Allan; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes (org.). **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. Editora: Lagoa. Florianópolis/SC, 1ª. Ed., 400p., 2017. Disponível em: <https://neppot.ufsc.br/files/2017/11/Livro-AMT-fundamentos-e-a%C3%A7%C3%B5es.pdf>. Acesso em: 23 maio 2021.

GUNTHER, Hartmut. **Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta é a Questão?** In: *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília/DF, vol. 22 n. 2, p. 201-210, mai./ago. 2006. Disponível em: Plataforma Moodle. Acesso em: 28 ago. 2021.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas/RS, n. 22, p. 101-108, dez. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 maio 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. /dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 19 set. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Editora Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, 3ª ed., 352p, 2006.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID-19: maio/2020: Resultado mensal**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101727.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas de Gênero. Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. 2ª Edição**. Rio de Janeiro: IBGE, 26.p, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf Acesso em: 02 nov. 2021.

INSTITUTO LOCOMOTIVA/INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. Relatório de Pesquisa Quantitativa**. São Paulo: Instituto Locomotiva, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-aviolencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 14 nov. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

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

LEAL, Daniele Fontoura da Silva; ANTLOGA, Carla Sabrina Xavier; CARMO, Marina Maia; MOREIRA, Rebeca dos Santos. Gênero e assédio moral no trabalho: cenário nas universidades brasileiras, p. 412-422. In: STEVENS, Cristina; OLIVEIRA Susane; ZANELLO, Valeska; SILVA, Edlene; PORTELA, Cristiane (Org.). **Mulheres e violências: interseccionalidades**. Brasília/DF: Technopolitik, 628p., 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Mulheres-e-viol%C3%AAs-interseccionalidades.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix. E-book, 1ª. ed., 400p., 2019.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terrors at work. **Violence and Victims**. V. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LIMA, Raissa Ribeiro; MODESTO, Natália Priscila Silva; BARROSO, Milene Fernandes; SOUZA, Valmiene Florindo Farias de. Violência contra as mulheres na universidade: uma discussão silenciada. **Revista Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**. Programa de Pós-Graduação em Política Social. Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória/ES, v.1, n.1, 15p., 03 dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/33398> Acesso em: 02 out. 2020.

LORENTZ, Cacilda Nacur; LIMA, Luiz Cláudio de; MAESTRO FILHO, Antônio del. Assédio Moral: reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos. In: XXV ENCONTRO DA ANPAD, 4 a 7 set. 2011, Rio de Janeiro. **Artigo**. ANPAD, 2011, p. 1-17. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2443.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

MACÊDO, Kátia Barbosa; MACÊDO, Goiacira Nascimento Segurato. **A percepção das relações de gênero a partir do discurso de homens e mulheres, no contexto organizacional**. In: Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO, Atibaia, São Paulo, p.1-16, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo2004-170.pdf> Acesso em: 02 nov. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT. **Cartilha: O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE e de membros da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT/PRT, São Paulo, 46p., ago. 2019. Disponível em: http://www.ccvisat.ufba.br/wp-content/uploads/2019/08/cartilha_violeneciagenero.pdf. Acesso em: 29 mar. 2021.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2018.

MONCORVO, Maria Cecília Ribeiro. Família Brasileira: do patriarcalismo colonial ao crescente poder feminino na contemporaneidade. In: MONCORVO, Maria Cecília Ribeiro. **Criando os filhos sozinha: a perspectiva feminina da família monoparental**. 2008. p. 13-20. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad.12054>. Acesso em: 12 out. 2021.

MORAES, Bárbara. 11% das denúncias trabalhistas durante a pandemia relatam assédio moral e abusos dos superiores hierárquicos. Dados são do MPT em São Paulo. São 191 denúncias desde o início da quarentena. **Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região**, 28 maio 2020. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/776-11-das-denuncias-trabalhistas-durante-a-pandemia-relatam-assedio-moral-e-abusos-dos-superiores-hierarquicos>. Acesso em: 28 nov. 2021.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e Patriarcado: da prescrição a subversão criativa. **Revista Psicologia e Sociedade**, Recife-PE, v. 18, n. 1, p. 49-55, jan. /abr. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/i/2006.v18n1/>. Acesso em: 02 out. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 1170 p.

NASCIMENTO, Carolina Freire. **Assédio no ambiente de trabalho e desigualdade de gênero nas perspectivas do neoliberalismo**. 2018. 104 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Cap. 3. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/21612>. Acesso em: 26 set. 2021.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, Marília-SP, v. 3, n. 2, p. 59-62, 23 ago. 2011. Faculdade de Filosofia e Ciências. Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita Filho. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1231>. Acesso em: 20 out. 2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 166-176, 8 set. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v4i2.20651>. Acesso em: 10 set. 2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21>. Acesso em: 31 mar. 2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor Maria Cantera. Uma cultura de assédio moral ou um assédio moral cultural? Cap. 2, p. 49-69. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luis Allan; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes (Org.). **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. Editora: Lagoa. Florianópolis/SC, 1ª. Ed., 400p., 2017. Disponível em: <https://neppot.ufsc.br/files/2017/11/Livro-AMT-fundamentos-e-a%C3%A7%C3%B5es.pdf>. Acesso em: 23 maio 2021.

NUNES, Thiago Soares; PELLEGRINI, Priscila Gasperin; TOLFO, Suzana da Rosa. Percepções de Servidores Públicos Sobre os Motivos da Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho em uma Universidade Federal. In: EGEN - Encontro de Gestão e Negócios, 3, out. 2018 **Anais**. Uberlândia/MG, 14p. Disponível: <http://www.egen.org.br/sites/default/files/Percep%C3%A7%C3%B5es%20de%20Servidores%20P%C3%BAblicos%20Sobre%20os%20Motivos%20da%20Ocorr%C3%Aancia%20do%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho%20em%20uma%20Universidade%20Federal.pdf>. Acesso em: 25 set. 2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 15, n. 29, p. 191-222, jan. /jun. 2019. Semestral. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8327/pdf>. Acesso em: 02 abr. 2021.

OLIVEIRA, Lucas Uanderson de; CARVALHO, Mariana Aparecida Adalberto de. O assédio moral nas relações de trabalho: conceitos, características e tipos de assédio moral. **Resolução: Revista de direito e ciências gerenciais**, Curvelo/MG, v. 4, n. 4, p. 27-49, 04 set. 2020. Semestral. Disponível em: <https://www.fac.br/revista/index.php/revista/article/view/66>. Acesso em: 21 nov. 2021.

OLIVEIRA, Wallace; ABREU, Carla. **Assédio moral no Judiciário de Minas Gerais tem aumentado na pandemia, aponta sindicato**. Pesquisa do Serjusmig mostra que 76% sofreram assédio. Reforma Administrativa pode piorar essa realidade. Brasil de Fato, Belo Horizonte/MG, 01 set. 2021. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2021/09/01/assedio-moral-no-judiciario-de-minas-gerais-tem-aumentado-na-pandemia-aponta-sindicato>. Acesso em: 20 nov. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 192p., 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. **Revista Direito Unifacs**, Salvador, n. 251, p. 1-17, maio 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7234>. Acesso em: 12 set. 2021.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Editora Paz e Terra, São Paulo, 364p., 1993.

PATEMAN, Carole. Críticas Feministas à Dicotomia Público/Privado. p. 55 – 80. In: BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe (Org.). **Teoria política feminista – textos centrais**. Vinhedo: Horizonte, p.55-80, 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1844681/mod_resource/content/0/Pateman%20C_Cr%C3%ADticas%20feministas%20%C3%A0%20dicotomia%20p%C3%BAblico-privado.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

PELLEGRINI, Priscila Gasperin; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral contra servidoras públicas. **Revista da Unifebe**, Brusque/SC, v.1, n.22, p.184-198, set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/revistaeletronicadaunifebe/article/view/633>. Acesso em: 09 abr. 2021.

PEREIRA, Andressa Ribas. **O assédio moral nas relações de emprego sob a perspectiva das relações de gênero**. 2017. 61 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Departamento de Direito Público e Filosofia do Direito da Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/174613>. Acesso em: 07 set. 2021

PEREIRA, Geisa Ferreira *et al.* A influência da estrutura patriarcal na construção da emancipação feminina na sociedade contemporânea. In: SEMOC- Semana de Mobilização Científica, 22, Universidade Católica do Salvador (UCSAL). **Anais**. Salvador/BA, 10p, out. 2019. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/1339>. Acesso em: 17 out. 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. Livraria dos Tribunais (LTr). São Paulo, 1ª ed., 968p., 2007.

PIRES, José Calixto de Sousa; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006. Disponível: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/11919/cultura-organizacional-em-organizacoes-publicas>. Acesso em: 02 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção contra discriminação em matéria de emprego e ocupação (nº. 111)**. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça, 1958. Entrada em vigor no plano internacional: 15 jun. 1960. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção sobre a eliminação de violência e assédio no mundo do trabalho (nº. 190)**. Aprovada na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça, 10 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 12 abr. 2021.

REZENDE, Daniela Leandro. Patriarcado e formação do Brasil: uma leitura feminista de Oliveira Vianna e Sérgio Buarque de Holanda. **Pensamento Plural**, Pelotas, n. 17, p. 07-27, jul./dez. 2015. Semestral. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/pensamentoplural/article/view/6568>. Acesso em: 11 out. 2021.

RODRIGUES, Amanda de Gouveia Figueira. **Assédio moral e relações de gênero: situações de constrangimento vivenciadas por gestoras na Universidade Federal de Uberlândia**. 2019. 81 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Pública, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27171>. Acesso em: 02 abr. 2021.

RODRIGUES, Karoline Parrião; SILVA, Lorena Alves. Assédio no mundo do trabalho e suas implicações para as mulheres na atualidade. In: **GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS**, 6, 2020, Londrina. **Anais**. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2020. v. 6, p. 1442-1457. Disponível em: <http://anais.uel.br/portal/index.php/SGPP/article/view/1153>. Acesso em: 02 abr. 2020.

ROSA, Bruna Silveira da; BARBOSA, Marcia Cristina; PAVANI, Daniela Borges; COSTA, Angelo Brandelli; NARDI, Henrique Caetano; BRITO, Carolina. **Relatório I- Pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2020, 16 p. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/meninasnaciencia/wp-content/uploads/2020/06/RelatorioAssedioUFRGS.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2021.

SAFIOTTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, Patriarcado, Violência**. Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo. São Paulo, 2ª ed., 160p, 2015.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional virtual. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF, p. 01-11, 18 nov. 2020. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>. Acesso em: 22 ago. 2021.

SARTOR, Pollyana Freddo. **Assédio moral virtual: um ensaio sobre o posicionamento da legislação brasileira trabalhista diante da evolução das relações de trabalho**. 2015. 11 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/158642>. Acesso em: 11 set. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. A estabilidade no serviço público como instrumento contra o assédio moral e a favor da moralidade nas relações

de trabalho. **Revista Húmus**, São Luís/MA, v. 11, n. 31, p. 395-412, 2021. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/15547>. Acesso em: 14 nov. 2021.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de Melo; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de COVID-19: A percepção de servidores de uma Universidade Federal. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, out. 2020, vol.14, n.52, p. 785-798. ISSN: 1981-1179 Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2760>. Acesso em: 02 out. 2021.

SIMÕES, Lidiane Sant'Ana. **Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia**. Migalhas. 19 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 28 nov. 2021.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda. São Paulo, 1ª ed., 223p, 2008.

TENORIO, Emily Marques. **Machismo**. Série Assistente Social no combate ao preconceito. Conselho Federal de Serviço Social, Brasília-DF, caderno 6, 23p, 2019. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno06-Machismo-Site.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). Gabinete do Reitor. **Portaria nº 2286, de 17 de março de 2020**. Suspende atividades presenciais de ensino na Universidade no período de 16 de março a 05 de abril de 2020. Porto Alegre. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/saudecoletiva/portaria-ufrgs-no-2286-2020-suspende-as-atividades-presenciais-de-16-de-marco-a-05-de-abril-de-2020/view>. Acesso em: 28 nov. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS (EDUFRGS). **Curso de capacitação on-line. Grupo de Estudos: assédio e relações de poder em instituições públicas**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/edufrgs/calendario-de-capacitacoes/> Acesso em 30 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDO DO SUL (UFRGS). **Painel de Dados**. Gestão de Pessoas. Porto Alegre, 10 set. 2021. Disponível em: <https://www1.ufrgs.br/paineldedados/gestaoPessoas/telaTecnicos>. Acesso em: 11 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDO DO SUL (UFRGS). **Descrição dos Cargos**. SUGESP. Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://www.ufrgs.br/progesp/?page_id=5202. Acesso em: 20 dez. 2021.

WEBER, Max. Sociologia da dominação. In: WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia perspectiva**. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, v.2, p. 187-223, 1999. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4239311/mod_resource/content/0/AULA%20%20-%20C%20-%20Weber-economia-e-sociedade%20-%20volume-2.pdf. Acesso em: 28 set. 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. O assédio moral à luz da teoria do abuso de direito. **Revista Direito UNIFACS**, Salvador/BA, v.1, p.1-17, 2012.

ZIMERMANN, Luciana. **Assédio moral: análise de danos ao servidor público e a responsabilidade civil do estado para reparação**. 2018. 65 f. Monografia (Especialização) - Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal, Departamento Acadêmico de Gestão e Economia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Treze Tílias/SC, 2018. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/21635>. Acesso em: 14 nov. 2021.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

Questionário – Percepção pelas técnicas administrativas sobre a ocorrência de assédio moral virtual na Universidade

1 – Você é servidora do quadro técnico da Universidade de qual nível?

A B C D E

2 – Qual a sua idade?

18 a 29 anos 30 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos 61 a 75 anos

3- Como você se auto identifica quanto à raça/etnia?

Branca Parda Preta Amarela Indígena

4 – Você possui alguma deficiência?

Sim, deficiência congênita Sim, deficiência adquirida Não, possuo deficiência

5 - Na Unidade onde trabalha, você presenciou diferenças na distribuição de tarefas, no tratamento e no acesso a cargos de chefias entre colegas do sexo feminino e do masculino?

Sim Não

6 - Você já sofreu cobranças excessivas de produtividade que não eram exigidas de colegas homens?

Sim Não

7 - Você já ouviu comentários negativos sobre gravidez e maternidade?

Sim Não

8 - Você já sofreu, no seu ambiente de trabalho, isolamento social e críticas injustas às tarefas desempenhadas, praticados pela chefia e/ou colegas de mesmo nível hierárquico?

Sim Não

9 - Você já executou, no seu local de trabalho, tarefas inferiores e/ou superiores às suas competências?

Sim Não

10 - Você já foi desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados quando no desempenho de suas funções?

Sim Não

11 - Você já sofreu comentários negativos e zombarias quanto ao modo de se vestir, interagir, falar e andar, bem como por causa de suas origens, crenças religiosas e/ou convicções políticas?

Sim Não

12 - As situações descritas nas perguntas anteriores já lhe causaram problemas de saúde, alterações nas condições de trabalho, afastamentos, mudanças de funções e pedido de remoção para outra Unidade?

Sim Não

13 - Durante o regime de trabalho remoto, você observou que houve aumento na jornada de trabalho superior às 08 horas diárias?

Sim Não

14 - Durante o regime de trabalho remoto, você recebeu mensagens de texto, voz, chamadas de vídeo, e-mails de colegas e superiores exigindo respostas imediatas, independente do dia, lugar e horário?

Sim Não

15 - Durante o regime de trabalho remoto, você foi impedida de descansos e de usufruir férias?

Sim Não

16 - Durante o regime de trabalho remoto, você tem conseguido se desconectar de qualquer atividade relacionada ao trabalho fora do horário de expediente?

Sim Não

17 - Você já presenciou ou soube de alguma discriminação, no ambiente de trabalho, baseada no estereótipo da vulnerabilidade, fragilidade física ou na incapacidade de conciliar vida familiar e profissional da mulher?

Sim Não

18 - Você já testemunhou, no ambiente universitário, situações que indicam repúdio ou discriminação contra mulheres que realizam atividades consideradas masculinas?

Sim Não

19 - Se respondeu SIM na pergunta anterior, você presenciou ou soube de ações de colega (s) ou superiores de interromper a fala ou a exposição de uma colega técnica, de se apropriar de projetos por ela desenvolvidos ou de explicar um fato ou uma teoria como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto?

Sim Não

20- Descreva uma situação de assédio moral que tenha presenciado ou tido conhecimento durante o regime de trabalho remoto:

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Aluna: Luana Mendes da Silva

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Cristina Amélia Pereira de Carvalho

Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRGS

Você está sendo convidada para participar, como voluntária, de uma pesquisa para fundamentar o meu Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Administração Pública do Século 21 sob a orientação da Prof^ª. Dr^ª. Cristina Amélia Pereira de Carvalho. Leia todo o documento e peça esclarecimentos se você tiver qualquer dúvida. Caso se sinta esclarecida sobre as informações contidas neste Termo e aceite a participar do estudo, peço que preencha e assine ao final deste documento, em duas vias, uma via será sua e a outra, você deverá encaminhar para o e-mail: XXXX@XX.br.

1. O trabalho tem por finalidade compreender de que maneira a cultura patriarcal atua nas organizações influenciando na ocorrência de prática de assédio moral contra trabalhadoras técnico-administrativas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
2. A participação nesta pesquisa consistirá em responder 20 perguntas no formato de questionário, sendo as 04 primeiras de múltipla escolha, devendo ser assinalada apenas uma resposta, 15 questões de marcar SIM ou NÃO, e a última será aberta para que possibilite a descrição de uma situação de assédio moral virtual que a participante tenha presenciado ou tenha tido conhecimento. O questionário será enviado num documento Word para o seu e-mail de maneira individual. Não será feita entrevista por nenhuma plataforma eletrônica. Somente terão acesso aos dados eu e a minha orientadora. As participantes serão identificadas por números (1, 2, 3 etc.) a fim de manter o anonimato e confidencialidade dos dados. É muito importante que você responda todas as questões.
3. Durante o preenchimento do questionário poderão ocorrer riscos de dimensão psíquica como gatilhos emocionais que envolvam emoções, pensamentos e comportamentos conectados com experiências passadas que podem lhe acarretar ansiedade e tristeza. Mas se isso acontecer. Você tem todo o direito de se recusar a continuar a participar da pesquisa.
4. Os benefícios com a participação nesta pesquisa são oportunizar a reflexão e a conscientização da Instituição para a promoção de uma melhor qualidade de vida profissional e de saúde mental às trabalhadoras técnico-administrativas.
5. As participantes não terão nenhuma despesa ao participar do estudo e poderão retirar a sua concordância na continuidade da pesquisa, a qualquer momento.
6. Não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar às voluntárias pela participação.
7. O nome da participante será mantido em sigilo, assegurando assim a sua privacidade, e se desejar terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queira saber antes, durante e depois da sua participação.
8. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados. O tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

Agradeço desde já a participação. Qualquer dúvida, por gentileza, entrar em contato comigo, aluna responsável pela pesquisa, telefone: 51-XXXXXXXXXX, e-mail: XX @XX.br, e com a minha orientadora, professora Cristina Amélia Pereira de Carvalho, telefone: 51-XXXXXXXXXX, e-mail: XXX@XX.com.br.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, entendi os objetivos desta pesquisa, bem como, a forma de participação. Eu li e compreendi este Termo de Consentimento, portanto concordo em participar.

Local e data: _____