



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ**  
**CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**  
**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

**ISABELE RODRIGUES CÂMARA**

**A PERCEPÇÃO DE JORNALISTAS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO  
MORAL CONTRA MULHERES E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**FORTALEZA – CEARÁ**

**2020**

ISABELE RODRIGUES CÂMARA

A PERCEPÇÃO DE JORNALISTAS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL  
CONTRA MULHERES E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração de Empresas. Área de Concentração: Gestão, Organizações e Ambiente.

Orientador: Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo.

FORTALEZA – CEARÁ

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Estadual do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Câmara, Isabele Rodrigues.

A percepção de jornalistas sobre a relação entre assédio moral contra mulheres e a qualidade de vida no trabalho[recurso eletrônico] / Isabele Rodrigues Câmara. - 2020.

1 CD-ROM: 4 ¾ pol.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico com 63 folhas, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm).

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Mestrado Acadêmico em Administração, Fortaleza, 2020.

Área de concentração: Gestão, Organizações e Ambiente.

Orientação: Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo.

1. Assédio moral. 2. Gênero. 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Título.

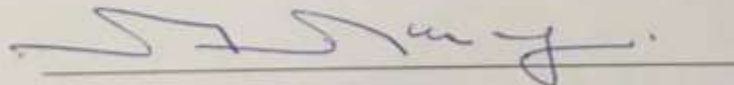
ISABELE RODRIGUES CÂMARA

A PERCEPÇÃO DE JORNALISTAS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL  
CONTRA MULHERES E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

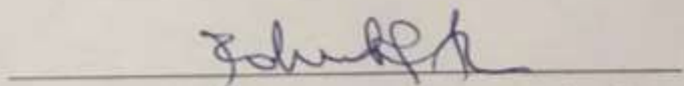
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração de Empresas. Área de Concentração: Gestão, Organizações e Ambiente.

Aprovado em: 13/02/2020

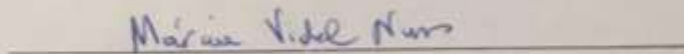
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo (Orientador)  
Universidade Estadual do Ceará



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto (Membro interno)  
Universidade Estadual do Ceará (UECE)



Prof.ª. Dra. Márcia Vidal Nunes (Membro externo)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A todas e a todos que lutam para validar, como diz Boaventura de Sousa Santos, “o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza e o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”.

## **AGRADECIMENTOS**

A quem ensina sobre os triunfos que a responsabilidade e a disciplina trazem. Obrigada pelo exemplo, família.

A quem me mostra todo dia que a maior conquista da minha vida é o amor dele. Obrigada pelo afeto, meu amor.

A quem incentiva das maneiras mais sensíveis e amorosas. Obrigada pelo acolhimento, amigas e amigos.

A quem orienta muito além-mar de prazos, bibliografias e publicações. Obrigada pela humanidade, professor Pádua.

## RESUMO

É considerado como objetivo principal, nesse estudo, conhecer a relação existente entre assédio moral e qualidade de vida no trabalho, com base na percepção de jornalistas cearenses. Para abordar assédio moral, são utilizados, principalmente, Marie-France Hirigoyen, Heloani e Maria Ester de Freitas. Sobre qualidade de vida no trabalho, a base é Richard Walton e Denise Cristina Nery. Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa adota o método qualitativo, de natureza descritiva e explicativa. A coleta de dados foi feita por meio de entrevista, com uma amostra de 15 jornalistas. Posteriormente, o material das transcrições foi transformado em uma nuvem de palavras, dividido em núcleos de sentido e estudado por meio da análise de conteúdo. Com os resultados obtidos, entende-se que a maior parte dos casos de assédio ainda são de superiores; existe uma relação intrínseca da interferência do assédio moral na qualidade de vida no trabalho; o ambiente da comunicação, segundo a percepção das entrevistadas, é caracterizado como um espaço de oportunidades desiguais entre homens e mulheres; e o feminismo surge no discurso das entrevistadas como uma possibilidade de luta contra o assédio moral e de conquista da qualidade de vida das mulheres.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Gênero. Qualidade de vida no trabalho.

## **ABSTRACT**

The main objective is, to know a relationship between moral harassment and quality of work life. Based on the perception of women journalists from Ceará. To theoretical basis about the moral harassment, Marie-France Hirigoyen, Heloani and Maria Ester de Freitas are mainly used. About quality of work life, the base is Richard Walton and Denise Cristina Nery. As for the methodological procedures, the research adopts the qualitative method, of a descriptive and explanatory. Data collection was an interview, with a sample of 15 woman journalists. Subsequently, the transcriptions was transformed into a word cloud, was divided into core of meaning and studied by content analysis. With the results obtained, it is understood that most cases of harassment are still make by the boss or other superior job role; there is an intrinsic relationship between moral harassment and the quality of work life; the communication environment, according to the interviewees, is characterized as a place of unequal opportunities between men and women; and Feminism appears in the interviewees' discourse as a possibility of fighting against moral harassment and win a better women's quality of work life.

**Keywords:** Moral Harassment. Genre. Quality of Work Life.



## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 – Características do assédio moral.....</b>	<b>15</b>
<b>Quadro 2 – Etapas do assédio moral.....</b>	<b>16</b>
<b>Quadro 3 – Parte I: Caracterização das entrevistadas.....</b>	<b>33</b>
<b>Quadro 4 – Parte II: Tópico-guia 1 – Vivências de assédio moral no trabalho.....</b>	<b>34</b>
<b>Quadro 5 – Tópico-guia 3: Qualidade de vida no trabalho.....</b>	<b>35</b>
<b>Quadro 6 – Tópico-guia 4: Questões de gênero.....</b>	<b>36</b>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO.....	13
2.1.1	Conceituando assédio moral.....	13
2.1.2	Características do assédio.....	15
2.1.3	Assédio moral: uma questão histórica e organizacional.....	17
2.1.4	Assédio moral e a qualidade de vida no trabalho.....	18
2.2	GÊNERO.....	21
2.2.1	Mulheres no mercado de trabalho.....	21
2.2.2	Mulheres e a história do Jornalismo.....	23
2.2.3	Conceituando gênero.....	24
2.2.4	A divisão sexual do trabalho e a diferença entre os gêneros.....	27
2.2.5	Igualdade e equidade.....	28
2.2.6	Assédio moral de gênero.....	29
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>30</b>
3.1	TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	30
3.2	SUJEITOS DA PESQUISA.....	31
3.3	COLETA DE DADOS.....	31
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	32
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA .....</b>	<b>33</b>
4.1	NÚCLEO DE SENTIDO 1: OS RELATOS DE ASSÉDIO.....	38
4.2	NÚCLEO DE SENTIDO 2: OS PAPÉIS ORGANIZACIONAIS.....	40
4.3	NÚCLEO DE SENTIDO 3: O FUNCIONAMENTO DAS ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS.....	42
4.4	NÚCLEO DE SENTIDO 4: AS QUESTÕES DE GÊNERO.....	44
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>55</b>
	APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	56
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO E TERMO DE CONFIDENCIALIDADE.....	59

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral tem sido pauta recorrente no ambiente corporativo, na mídia, nas conversas informais e, também, na instância acadêmica. Em nível global, países como Suécia, Alemanha, Estados Unidos, Itália e Austrália enxergam o assédio moral como um delito.

No caso brasileiro, a Constituição Federal, em seu art. 5º, X, expressa: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (BRASIL, 1988, p. 13). Ou seja, o assédio moral é classificado como "uma forma de manifestação por dano moral" (MORAES, 2016, p. 33).

Em maio de 2019, no Brasil, a Câmara Federal aprovou um projeto de lei que torna o assédio moral crime. Segundo o projeto, tal ato será incluído no Código Penal e a pena para o crime será de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em um terço se a vítima tiver menos de 18 anos.

Nos últimos anos, tem aumentado o número de denúncias de assédio moral praticado nas empresas, principalmente, em relação às mulheres empregadas. A esse respeito, Caniato e Lima (2008) ressaltam que as mulheres são mais frequentemente assediadas e de uma forma diferente dos homens, pois os episódios de assédio moral podem vir seguidos de machismo e sexismo, além de terem a possibilidade de evoluir para o assédio sexual.

Konik e Cortina (2008) acreditam que os assédios baseados em gênero e na sexualidade possuem uma ligação, uma vez que os dois fenômenos procuram impor papéis pré-definidos de gênero e de hierarquia para manter uma supremacia que privilegia a masculinidade.

Barreto (2000, p. 212) constatou que "as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram mais humilhadas do que os homens". Para ela, isso tende a acontecer quando mulheres começam a ocupar cargos reservados tradicionalmente para homens. A partir daí, passam a ser alvo de episódios constrangedores que vão desde piadas a situações em que têm seu trabalho desconsiderado ou desqualificado.

Einarsen (2000), por sua vez, pontua que a recíproca também é verdadeira. Em trabalhos predominantemente femininos, homens tendem a sofrer assédio. Além disso, em sua pesquisa, o autor também identificou que mulheres são predominantemente intimidadas por outras mulheres. Ele comenta, ainda, que o assédio moral é praticado com maior frequência em empresas dominadas por homens, principalmente, as grandes organizações industriais do setor privado.

De uma perspectiva social, a literatura especializada apresenta uma pluralidade de explicações para a ocorrência do chamado “assédio moral de gênero”. Maass *et al.* (2003) explicam que sujeitos pertencentes a um grupo com privilégios são motivados a proteger suas posições de *status* quando se sentem ameaçados. Nesse contexto, o feminismo aparece para questionar o privilégio masculino, pois os homens sentem-se mais ameaçados por mulheres feministas. Em resposta a esse fato, essas mulheres estão mais sujeitas a sofrerem assédio moral da parte desses homens.

Quanto ao feminismo, Holland e Cortina (2013) ressaltam que os efeitos dessa militância podem sofrer mudanças de acordo com a identidade da mulher:

Por exemplo, uma autoidentificação como mulher “feminista” engajada na defesa dos direitos das lésbicas pode ser percebida e tratada de forma diferente de uma mulher que se envolve nesse ativismo, mas nega que seja feminista; ambas estas mulheres também podem ser tratadas diferentemente de uma mulher que (em particular) se considera feminista, mas não se envolve em nenhum ativismo feminista de qualquer tipo (HOLLAND; CORTINA, 2013, p. 194).

Fujioca e Cortat (2017) realizaram uma pesquisa com 1.400 profissionais do setor de comunicação na Grande São Paulo. Os resultados do estudo revelaram que 90% das mulheres e 76% dos homens que trabalham em agências de Publicidade e Propaganda, Relações Públicas e Jornalismo afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio, moral ou sexual.

Em relação ao contexto do jornalismo no Ceará, o estado apresentava 1.654 jornalistas empregados com carteira de trabalho assinada. A faixa etária predominante dentre esses profissionais empregados formalmente era a de 18 a 39 anos (64,3%). Sobre os gêneros, 61,8% eram mulheres e 38,2%, homens. O Ceará apresentava ainda a maior carga horária média de trabalho dentre todos os estados brasileiros, pois eram 41 horas semanais, enquanto a média de horas trabalhadas no restante do país, pela categoria, era de 38 horas semanais. Os jornalistas cearenses possuíam ainda o 16º maior salário por hora, auferindo R\$ 59,06 por hora laborada. Ou seja, os profissionais locais recebiam R\$ 6,75 a menos do que a média nacional, que era de R\$ 65,81 (RAIS, 2017).

Na literatura especializada, nota-se que há uma convergência de opinião por parte dos autores quanto à influência negativa do assédio moral na qualidade de vida dos trabalhadores – QVT. Isso porque o assédio moral gera sofrimento psíquico e este pode provocar o adoecimento do empregado. Por isso, a relação entre assédio moral e QVT vem despertando interesse cada vez maior no ambiente acadêmico.

Atualmente, percebe-se um movimento das empresas modernas no sentido de incorporar uma visão mais abrangente do conceito de saúde no trabalho. A saúde passa a ser

vista como um estado equilibrado de bem-estar físico, mental e social e não somente a simples ausência de doença manifestada fisicamente. Estudos evidenciam que há uma correlação entre experiências de estresse mental, pressões no trabalho e sintomas psicossomáticos. As causas mais comumente observadas para a ocorrência desses estados psíquicos são trabalhos com exaustivo esforço físico, padrões forçados de trabalho, problemas salariais, atividades estúpidas, desinteressantes e, também, a prática de assédio moral (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Embora de modo incipiente, principalmente no Brasil, pesquisas revelam que o assédio moral é uma ocorrência que gera elevados níveis de estresse nos empregados. Não há qualidade de vida no trabalho se as condições em que a ocupação é realizada não permitirem viver em nível tolerável de estresse. É um dos melhores modos de avaliar o estado de bem-estar da pessoa é por seu nível de estresse, que se manifesta de diferentes maneiras na qualidade de vida do trabalho (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Nessa esteira, vê-se, então, a necessidade de a área de gestão de pessoas conhecer a relação que se estabelece entre assédio moral e QVT, para que possa elaborar políticas e práticas orientadas para o resgate daquilo que o empregado e a empresa perdem quando as relações sociais que ocorrem no ambiente de trabalho tornam-se uma fonte de estresse e de sofrimento psíquico, como é o caso do assédio moral.

A mais, destaca-se que o debate sobre essa temática tem despertado maior interesse dos pesquisadores, especialmente, quando o assédio moral incide sobre as mulheres trabalhadoras, o chamado “assédio moral de gênero”. Nos últimos anos, as mulheres têm ocupado espaços cada vez maiores nas organizações modernas, implicando grandes mudanças na dinâmica do mercado de trabalho.

Apesar disso, para além da desigualdade econômica e em face da dominação cultural masculina, a mulher ainda enfrenta forte desigualdade social (discriminação no trabalho por gravidez, salários inferiores aos dos homens), cultural (histórico de violência física e psicológica contra a mulher), política (pouca representatividade na ocupação de cargos estratégicos) e jurídica (só recentemente foi reconhecida a capacidade jurídica plena da mulher para gerir seus direitos e interesses, entre outros). Essa realidade objetiva torna as mulheres mais vulneráveis ao assédio moral de gênero (HIRATA, 2004).

É nesse contexto amplo que a pesquisa proposta neste projeto se insere. Pretende-se investigar o assédio moral, na perspectiva da sua relação com a qualidade de vida no trabalho, fazendo-se um recorte no “assédio moral de gênero”. O universo a ser pesquisado foi configurado por jornalistas que atuam no setor de comunicação, na cidade de Fortaleza – Ce. A

escolha desse universo deriva do fato de ser a pesquisadora egressa desse setor, no qual trabalhou por anos e com o qual ainda mantém relacionamentos profissionais, os quais puderam facilitar a coleta de dados. Estão incluídas nesse universo as mulheres que trabalham nas áreas de Jornalismo (Televisão, Rádio, Jornal Impresso ou digital), Marketing, Assessoria de Comunicação e/ou Imprensa, Comunicação Empresarial, Terceiro Setor e Design.

Para levar a cabo essa investigação empírica, a questão central da pesquisa foi formulada da seguinte maneira: Como mulheres jornalistas que atuam em Fortaleza – Ce percebem a relação entre assédio moral e qualidade de vida no trabalho? Para orientar as etapas de levantamento e análise dos dados, na busca de resposta para a questão nuclear, foram definidos os seguintes objetivos:

**Objetivo geral:**

- a) Conhecer a relação existente entre assédio moral e qualidade de vida no trabalho, com base na percepção de jornalistas cearenses.

**Objetivos específicos:**

- a) Constatar a ocorrência ou não de assédio moral sofrido pelas mulheres entrevistadas;
- b) Levantar a percepção das mulheres entrevistadas quanto à interferência do assédio moral na qualidade de vida no trabalho;
- c) Registrar e qualificar a natureza da relação que se estabelece entre assédio moral e qualidade de vida no trabalho, com base na percepção das mulheres entrevistadas.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa adota o método qualitativo, de natureza descritiva e explicativa. A coleta de dados foi feita por meio de entrevista, conforme roteiro que consta no Apêndice A. A amostra, de 15 jornalistas, foi definida pelo grau de acessibilidade da pesquisadora ao universo a ser pesquisado; a mais, a análise de conteúdo foi utilizada como análise dos dados.

Além desta Introdução, integra a presente dissertação uma breve revisão da literatura especializada a respeito das temáticas objetos do estudo, em seguida, os aspectos metodológicos, os resultados da pesquisa, considerações finais, finalizando-se com a apresentação das referências bibliográficas e apêndices.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico se divide em duas partes. A primeira apresenta os conceitos e as características do assédio moral, as questões históricas e organizacionais referentes ao tema, além de uma discussão sobre qualidade de vida no trabalho. A segunda inclui um resgate das abordagens conceituais sobre gênero, mulheres no ambiente corporativo, diferenças relacionadas a gênero e a possibilidades de igualdade e equidade sobre esse tema.

### 2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

#### 2.1.1 Conceituando assédio moral

Segundo Freitas (2007), é raro um tema social conseguir uma cobertura simultânea nos meios acadêmicos, jornalísticos, organizacionais, sindicais, políticos, médicos e jurídicos, como é o caso do fenômeno “assédio moral”.

Historicamente, Heloani (2004) mostra que a humilhação, a injustiça e a exclusão sociais, o mal deliberado e consentido ou o assédio moral não são fatos recentes. Para o autor, esse interesse no tema é uma discussão nova sobre um fenômeno velho. “Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem, infelizmente...” (HELOANI, 2004, p. 2).

A primeira dificuldade para caracterizar o assédio moral deriva do fato de que a violência se manifesta por meio de palavras – ou a falta delas – e gestos que podem confundir a vítima. Isso foge daquilo que se entende como violência no senso comum, geralmente associada à violência física (MARTINS; FERRAZ, 2011).

Com relação à falta de palavras, também citada acima, segundo Menezes (2002, p. 191), existe um porquê para o uso dessa comunicação não-verbal no contexto do assédio dentro de uma organização. Esses casos podem ser desde suspiros, gestos de deboche, olhar de desprezo ou simplesmente ignorar a existência do oprimido. A escolha por esses tipos de atitudes se dá pelo fato de que ela torna mais fácil a negação. “Foi só uma brincadeira”, “não é nada disso, você entendeu mal”, “a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas”, “isso é paranoia sua”, “ela é louca”, “não fiz nada demais, ela (*ele*) é que era muito sensível”, entre outros, são discursos comuns de agressores.

Sobre isso, a pesquisadora francesa Hirigoyen afirma que o assédio moral no ambiente organizacional se manifesta por qualquer conduta abusiva, seja ela gesto, palavra, atos ou comportamento que atente “contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma

“pessoa, causando danos e ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2007, p. 30).

Menezes (2002), em complementação à Hirigoyen (2007), sugere outras atitudes por meio das quais o assédio moral pode ser expresso:

[...] rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública. (MENEZES, 2002, p. 191).

No Brasil, o debate sobre assédio moral foi fortemente influenciado pelo trabalho de Hirigoyen (2007), para quem o estudo desse fenômeno não pode ser dissociado da perspectiva ética. De um lado, o assédio denota a desqualificação psicológica. Do outro, o significado moral refere-se à perspectiva maniqueísta do bem e do mal, do que é considerado aceitável ou inaceitável dentro da sociedade. Nesse contexto, de uma ótica da vítima, o assédio moral é percebido como o que “remete ao desprezo, ao maltrato, à humilhação; da perspectiva do agressor, configura a intenção de fazer mal a alguém” (CANIATO; LIMA, 2008, p. 7).

Barreto (2008) realizou uma pesquisa com 2072 trabalhadores de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares, de portes variados, na região da Grande São Paulo. Concluiu que o assédio moral ou violência moral, no ambiente corporativo, caracteriza-se como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o trabalho. Isso acontece de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética. Para ela, o assédio moral, na maioria das vezes, é realizado por um ou mais chefes contra o subordinado.

Freitas (2001), afirma que esse fenômeno tem relação com o esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa. A partir disso e dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual.

Importante ressaltar que o assédio moral é diferente da pressão por resultados normalmente exercida no ambiente de trabalho. Ou seja, pode-se trabalhar sob pressão, com metas a atingir e com prazos a serem cumpridos, sem que haja a ocorrência de assédio. No entanto, nas situações de trabalho em que a cobrança por resultados é feita de forma inadequada, com ameaças veladas e xingamentos, os trabalhadores ficam mais vulneráveis à prática de assédio moral:

Quando a nossa estrutura emocional é abalada por xingamentos, pressões desnecessárias e ameaças do tipo: “o seu emprego está em jogo”, torna-se impossível



manter um equilíbrio emocional e consequentemente iremos produzir menos, o que alimenta diretamente a prática do assédio moral. (NASCIMENTO; SILVA, 2012, p. 116).

Para Barreto (2008), toda empresa, seja ela pública ou privada, independentemente do ramo, visa à qualidade e produtividade, além da diminuição de custos e gastos. Para alcançar esses objetivos, são necessárias metas desafiadoras, o que pode gerar um medo coletivo, além de aumentar a possibilidade de abuso de poder, constrangimentos e ameaças. Essa dinâmica organizacional não implica necessariamente a ocorrência de assédio moral.

### 2.1.2 Características do assédio

Hirigoyen (2007) propôs um conjunto de características específicas do assédio moral, conforme consta do Quadro 1, abaixo:

**Quadro 1 – Características do assédio moral**

<b>Recusar a comunicação direta</b>	O agressor recusa-se a explicar sua atitude. Essa negação paralisa a vítima, que não pode se defender, o que possibilita a continuidade da agressão. Recusando-se a mencionar o conflito ou a discuti-lo, o agressor impede o debate que poderia levar à solução.
<b>Desqualificar</b>	A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras... Pode-se, assim, levantar progressivamente a dúvida sobre a competência profissional de um empregado, pondo em questão tudo que ele faz ou diz. Por serem indiretas, é difícil defender-se dessas agressões.
<b>Vexar</b>	[...] fixar objetivos impossíveis de serem atingidos, obrigando a pessoa a ficar até tarde da noite, a voltar nos fins de semana, para ver, em seguida, esse trabalho tão urgente ser jogado no lixo. Ou podem ser igualmente agressões físicas, mas não diretas, negligências que provocam acidentes: objetos pesados que caem, como que por acaso, nos pés da vítima.
<b>Isolar</b>	Quando alguém está sozinho, é muito difícil de rebelar-se, sobretudo se já lhe fizeram crer que todo mundo está contra ele.
<b>Induzir ao erro</b>	Um meio bastante hábil de desqualificar uma pessoa consiste em induzi-la a cometer uma falta não só para criticá-la ou rebaixá-la, mas também para que tenha má imagem de si mesma.

Fonte: Adaptação de Hirigoyen (2007, p. 80) pela autora.

Alkimin (2013) define assédio moral como “terrorismo psicológico” ou “psicoterror”. Para ele, essa é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho,

tendo como personagens dessa ação o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente).

Hirigoyen (2007) também acredita que o assédio pode ocorrer em todas as direções partindo tanto dos chefes e colegas, quanto dos subordinados. Para ela, o agressor pode se valer do fato de que, de modo geral, o agredido evita se envolver em conflitos, até como uma maneira de não se prejudicar. Nesse caso, as condições organizacionais vão levar ao combate ou ao incentivo dessas situações de assédio.

O assédio moral, em geral, nasce como algo inofensivo e, com o tempo, vai se intensificando. De início, os protagonistas adotam uma atitude que visa a evitar o conflito com o agressor, promovendo pequenos ataques, uma pequena mentira ou uma indireta, porém, sem provocar um desentendimento imediato. A vítima, por sua vez, prefere mostrar que não se ofendeu para evitar conflito. Os ataques vão aumentando em frequência e gravidade, até a vítima se sentir acuada. O Quadro 2, abaixo, apresenta as etapas do assédio moral, segundo Hirigoyen (2007).

**Quadro 2 – Etapas do assédio moral**

Etapas	Caracterização
Recusar a comunicação direta	O agressor recusa-se a falar sobre o conflito, não quer debater sobre as suas atitudes e busca uma solução. O agressor busca impedir que o outro compreenda e tenta reagir.
Desqualificar	A agressão é praticada de modo subjacente, de uma forma não verbal, por meio de suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncios e mal-entendidos e alusões malévolas. Por serem indiretas são de difícil defesa. A desqualificação consiste também em não olhar para a pessoa, não dizer bom dia, falar da pessoa como se fosse um objeto.
Desacreditar	Gerar subentendidos buscando dar origem a mal-entendidos. A vítima é ridicularizada, humilhada e coberta de sarcasmo até que perca toda a autoconfiança. Um apelido ridículo e calúnias são características dessa etapa.
Isolar	A vítima é deixada sozinha, progressivamente vai sendo privada de tudo e não é mais convidada para as reuniões e confraternizações.
Vexar	Consiste em confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes ou fixar objetivos impossíveis de serem atingidos. Ou até mesmo acidentes que gerem desconforto à vítima.
Induzir ao erro	A vítima é induzida a cometer uma falha não só para receber críticas, mas para que ela tenha uma imagem negativa de si mesma. Induzi-la a um comportamento agressivo e em seguida fazê-la pensar que está louca.

Fonte: Adaptação de Hirigoyen (2007), por Morais (2016).

As consequências do assédio moral abrangem questões relacionadas às dimensões individual, organizacional e social. Individualmente, o assédio influi não apenas na estabilidade emocional e na saúde física. Numa perspectiva macro, gera consequências na dinâmica de uma sociedade, como menciona Freitas (2007):

Basta que se atentem para eventos como acidentes de trabalho e a incapacitação precoce de profissionais, o aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), a elevação do nível de suicídios na sociedade, as aposentadorias precoces, a desestruturação familiar e social das vítimas, a perda do investimento social feito em educação e formação profissional, o custo do potencial produtivo desse profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício. Cada vez que um profissional capaz é tornado incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta. Às questões de natureza médica e trabalhista juntam-se a outras relacionadas aos custos dos processos judiciais e à sobrecarga do nosso já combalido sistema judiciário, com causas que poderiam ter sido evitadas ou ser solucionadas na esfera organizacional. Podemos também pensar que existe um custo econômico dessas ações que será repassado aos preços e que será cobrado de forma indiscriminada aos consumidores dessa organização, visto que as empresas não têm o hábito de sacrificar margens de lucro para acomodar custos jurídicos ou financeiros. (FREITAS, 2007, p. 5-6)

Quanto às consequências organizacionais do assédio moral, Freitas (2007) enumera aquelas mais comumente encontradas nas empresas: afastamento de profissionais por conta de doenças ou acidentes de trabalho, aumento do absenteísmo, custos ligados à rotatividade, perda de equipamentos pela desconcentração e custos judiciais em casos de indenizações.

### **2.1.3 Assédio moral: uma questão histórica e organizacional**

A prática de assédio moral não é um fenômeno novo e é resultado de questões históricas. No Brasil, há relatos de que, já na época do Brasil Colônia, os trabalhadores eram submetidos a torturas físicas e psicológicas por parte dos patrões, incluindo os escravos que eram forçados a trabalhar mesmo doentes para os senhores de engenho, o que, muitas vezes, os levava à morte (NASCIMENTO; SILVA, 2012).

Freitas (2007) acrescenta que, no passado escravagista brasileiro, o senhor era dono não apenas do trabalho, mas também do corpo e da alma dos seus servos. A esse respeito, Kovarick (1987) menciona:

[...] a maneira como os senhores tratavam o cativo, passível de ser super explorado até os limites de sua sobrevivência, influenciava tanto a percepção que os livres tinham acerca do trabalho disciplinado e regular, como a percepção que os proprietários faziam da mão-de-obra livre. (KOVARICK, 1987, p. 45).

Vale lembrar que, além dos negros, os índios também foram sistematicamente assediados. Os colonizadores julgavam-se superiores e aproveitavam essa grandeza militar, cultural e econômica para oprimir a visão de mundo, a religião e os costumes dos negros e índios. Segundo Heloani (2004, p. 2), o assédio moral sempre existiu, mas de formas diferentes: “A humilhação está embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo

disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado”.

Essas relações de trabalho atravessaram séculos e foram evoluindo até aquilo que se entende hoje como assédio moral, inclusive, transformando-se em prática rotineira nos ambientes organizacionais. Freitas *et al.* (2008) acredita que, quando se percebe o fenômeno dessa forma, verifica-se que algumas empresas negligenciam os aspectos desencadeadores dele. Para Hirigoyen (2007, p. 101) algumas empresas possuem uma postura complacente em relação aos abusos, porque isso pode gerar lucros. Assim, “em vez de permitir que as pessoas progridam, essas empresas muitas vezes não fazem mais que quebrá-las”.

Ao analisar as organizações, é possível perceber que algumas ações ligadas ao clima e à cultura organizacional tornam esses ambientes permissivos às situações de assédio moral. Freitas *et al.* (2008, p. 40- 41) citam como exemplos dessas manifestações: rituais para punir profissionais que não atingiram as metas ou aqueles funcionários que têm a sua admissão ou permanência protegida legalmente como portadores de necessidades especiais, gestantes, acidentados em reinserção, estrangeiros, entre outros; ambiente de trabalho com competição; supervalorização de hierarquias; casos de fusão, aquisições e/ou parcerias, que podem gerar desconforto nos profissionais afetados; terceirizações, que podem implicar o surgimento de conflitos entre os terceirizados e os efetivos; serviços rotineiros, como os desenvolvidos em telemarketing e *call centers*, em que as relações sociais de trabalho são precárias, isolam os indivíduos e os robotizam; ingresso de profissionais mais jovens e com maior conhecimento formal.

Autores como Laurell e Noriega (1989) e Breith (1991) defendem que os processos de organização do trabalho, em geral, são geradores de desgaste físico, fadiga, sofrimento e doenças. Significa que, atualmente, os processos produtivos embutem pressões e exigências impostas pela empresa que podem desencadear transtornos à saúde física e mental dos empregados.

Quanto à responsabilidade das organizações sobre o assédio moral, Freitas *et al.* (2008, p. 45) mencionam que, “ao fechar os olhos a essa questão, a organização endossa um comportamento que fere o mais sagrado de todos os nossos direitos: o de sermos tratados como ser humano”, portanto, as empresas precisam atuar em duas frentes: a prevenção, com a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, e o combate.

#### 2.1.4 Assédio moral e a qualidade de vida no trabalho – QVT

Quem primeiro fez uso formal do termo *Quality of Work Life*, de acordo com Martel e Dupuis (2006), foi a empresa americana *General Motors*, ainda no final da década de 1960, quando implantou um programa que permitiu a participação dos empregados nas decisões relacionadas com as condições de trabalho.

No entanto, o modelo conceitual pioneiro sobre qualidade de vida no trabalho – QVT foi desenvolvido por Walton (1973; 1976), que passou a configurar a referência teórica básica para a variedade de ressignificações introduzidas pelos diversos pesquisadores dessa área. No início da década 1970, o autor criou um movimento conhecido como *Quality of Work Life*, o qual coincidiu com as primeiras iniciativas da reestruturação produtiva nos Estados Unidos. Ele reforçou a ideia de QVT como algo essencialmente ligado à humanização do trabalho e associado à responsabilidade social da empresa, que implica o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, por meio de novas formas de organizar o trabalho, aliadas à formação de equipes com maior autonomia e melhoria das condições organizacionais. Para Walton, a QVT se insere num contexto de equilíbrio ou de conciliação entre trabalho e outras esferas da vida.

O modelo conceitual proposto por Walton objetiva avaliar a QVT nas organizações e contempla oito categorias com seus respectivos fatores, conforme descrito a seguir:

- a) **Remuneração justa e adequada** – justiça na compensação; proporcionalidade entre salários;
- b) **Condições de trabalho** – jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade;
- c) **Uso e desenvolvimento de capacidades** – autonomia, informações sobre o processo de trabalho, planejamento de tarefas e possibilidade de utilização de múltiplas habilidades;
- d) **Oportunidade de progresso e segurança** – possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva do uso de competências e segurança no emprego;
- e) **Integração social na organização** – ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário;
- f) **Constitucionalismo** – privacidade pessoal, liberdade de expressão, direitos trabalhistas, tratamento imparcial, direitos de proteção ao trabalhador;

- g) **Trabalho e vida privada** – estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer e família, papel balanceado no trabalho;
- h) **Relevância social do trabalho na vida** – imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego (WALTON, 1973).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define qualidade de vida no trabalho como sendo “a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405).

Segundo Limongi-França, QVT pode ser entendida como um:

“conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 9).

Campos e Neto (2008) defendem que não há uma única maneira de se conceituar QVT. Por isso, é importante levar em conta desde as condições de saúde, urbanas, salário, espiritualidade, bem-estar, felicidade e satisfação em relação à vida, como domínios inerentes ao meio ambiente, recursos econômicos, relacionamentos pessoais, tempo dedicado ao trabalho e lazer.

Islam (2012) acrescenta a importância do equilíbrio entre elementos da vida pessoal, produtividade e satisfação individual. Para ele, a carga de trabalho, a vida familiar, a política de remuneração da empresa, os benefícios auferidos, o ambiente e as condições de trabalho, além do progresso na carreira possuem influência significativa na QVT.

Para Sureshkumar e Marimuth (2014), a QVT está diretamente relacionada à forma como os funcionários percebem o seu trabalho na organização: agradável, desagradável, confortável, desconfortável, entre outras.

Zaneli (2016) alerta para as consequências que as grandes mudanças que estão ocorrendo nas empresas e na sociedade como um todo, desde a década de 1970, podem provocar na qualidade de vida dos trabalhadores:

[...] fenômeno da globalização coincide com a adoção de novas tecnologias, técnicas produtivas flexíveis, desregulamentação dos direitos trabalhistas, quedas dos níveis de emprego formal e outras ocorrências que provocam a exclusão de larga margem de trabalhadores do mercado formal. O aumento da produtividade, dentro da lógica imperativa do “produzir mais com menos”, acentua as sobrecargas, os desgastes e a perda de saúde e de qualidade de vida. A exclusão de parcela dos trabalhadores com vínculo formal acaba sobrecarregando os que permanecem; ao mesmo tempo, crescem as atividades informais e reduzem a retribuição pelas qualificações para o exercício das tarefas. A exclusão de milhões de pessoas dos postos formais ou de condições

dignas afeta a sociedade, seja pelo empobrecimento e adoecimento de grandes contingentes, seja pela violência em todos os níveis, em escala assustadora (ZANELI, 2016, p. 11).

Esse novo contexto empresarial fez crescer o número de pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho, as quais buscam identificar os efeitos do estresse na saúde, na produtividade, no bem-estar do trabalhador e na dinâmica das organizações (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Nesses estudos, geralmente, saúde e qualidade de vida no trabalho são expressões que aparecem inter-relacionadas, uma vez que, “... a saúde é o resultado de um processo de produção social que expressa a qualidade de vida de uma população” (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998, p. 14).

As abordagens das pesquisas realizadas nesse campo de conhecimento são múltiplas e abrangentes. Silva (2001), por exemplo, estudou como as mudanças no salário e a segurança no emprego exercem impacto na QVT. Tolfo e Piccinini (1998) identificaram que a descentralização da gestão, a premiação pelos resultados, a comunicação aberta, o ambiente agradável para trabalhar e a possibilidade do funcionário se tornar sócio ou dono da empresa foram características comuns identificadas nas empresas consideradas melhores para se trabalhar, com impacto positivo na QVT. Romanzini (2002) identificou evidências de que problemas no relacionamento interpessoal, longas jornadas de trabalho e problemas nas relações com a família e com o trabalho impactam negativamente a QVT. Por sua vez, Medeiros (2002) apontou que a falta de participação, autonomia e perspectiva de crescimento profissional, bem como o tratamento imparcial e falta de segurança no emprego são variáveis que influenciam negativamente a QVT. Por último, Rocha e Felli (2004) focaram seus estudos na influência que a participação do trabalhador na solução de problemas e na tomada de decisões pode ter na melhoria da qualidade de vida dos empregados.

## 2.2 GÊNERO

### 2.2.1 Mulheres no mercado de trabalho

Antes de introduzir a discussão sobre gênero no contexto organizacional, é importante apresentar alguns dados relevantes sobre essa temática. Uma pesquisa da consultoria Grant Thornton, em 2015, concluiu que, em empresas brasileiras, 3% dos cargos de presidência são ocupados por mulheres, dado que está abaixo dos 9% da média global (GRANT THORNTON, 2015).

Segundo Romita (2006), mundialmente, as mulheres representam 70% da população pobre e 65% da população analfabeta. No trabalho, predomina a informalidade, precariedade e tempo parcial, sendo atribuídas às mulheres funções laborais rotuladas como femininas, possuindo, inclusive, caráter doméstico. As mulheres desempenham ainda menos funções de comando no trabalho e na política e isso é hierarquicamente naturalizado e culturalmente reproduzido, inclusive, por outras mulheres, o que acentua a complexidade dessa questão.

A mais, segundo dados da pesquisa *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o rendimento habitual médio mensal para mulheres, em 2018, era R\$ 1764 e para homens era R\$ 2306 (IBGE, 2019).

De acordo com dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016), no contexto atual:

Constata-se que a mulher trabalha até duas horas a mais que o homem e que o gênero feminino representa um maior contingente de trabalho informal, não qualificado e por tempo parcial. Com relação à desigualdade salarial entre homens e mulheres, apesar de, em estudo recente, a instituição ter constatado que houve redução nas diferenças salariais de 30% para 23%, ainda precisará de mais de 70 anos para suprimir essa disparidade, que implica, também, a redução da cobertura previdenciária da mulher, em consonância com o percentual anual de redução (OIT, 2016).

Antes, por questões históricas, os homens ocupavam praticamente todos cargos de comando nas empresas e dominavam as atividades relacionadas com as ciências, restando para as mulheres as atividades auxiliares e, na maioria das vezes, manuais ou realizadas no próprio ambiente doméstico (CAPITANI; GARAVELO, 2007).

A reestruturação da mão de obra ocorrida a partir da Revolução Industrial trouxe a necessidade de mais empregados nas fábricas e pode ser vista como um fator histórico que impactou a vida laboral das mulheres (WAJNMAN; PERPÉTUO, 1997). No entanto, esse mesmo contexto histórico reforçou a inferioridade física e biológica da mulher, uma vez que aconteceu um fortalecimento da divisão entre as atividades socialmente consideradas masculinas e femininas. As primeiras implicavam trabalhos viris, enquanto as segundas consistiam em trabalhos frágeis, que exigiam habilidade e destreza, em geral, executadas manualmente (NUNES, 2006).

O quadro começa a mudar por conta de fatores econômicos, demográficos e culturais, incluindo as crises econômicas mundiais que forçaram as mulheres a ingressar no mercado de trabalho para complementar a renda familiar. A mais, a necessidade de mão de obra para atender às demandas industriais no período pós-guerra foi um outro fator histórico



determinante nesse movimento de inclusão das mulheres no mercado de trabalho (CASACA, 2010).

Ao analisar a relação da mulher com o mercado de trabalho, Hirata (2004) sugere que, atualmente, para além da desigualdade econômica e em face da dominação cultural masculina, a mulher ainda enfrenta forte desigualdade social (discriminação no trabalho por gravidez), cultural (histórico de violência contra a mulher), política (pouca representatividade e ocupação dos cargos) e jurídica (já que apenas recentemente a mulher assumiu a capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses). Para a autora, esse contexto caracteriza a precarização, a vulnerabilidade e a violência de gênero.

Pelas razões apresentadas neste tópico, é permitido refletir que “as mulheres ainda não puderam valer-se plenamente da igualdade formal, porque suas vidas materiais encontram-se marcadas por especificidades de gênero” (GOSDAL, 2006, p. 310).

### **2.2.2 Mulheres e a história do Jornalismo**

A imprensa nasce mundialmente em 1615, com o jornal belga *Nieuwe Tijdinghen*, e surge no Brasil em 1808, com a *Gazeta do Rio de Janeiro*, no contexto da chegada da Família Real. No Ceará, o primeiro registro de publicação é de 1824, com o jornal *Diário do Governo*. Vale lembrar que, em 1872, foi feito o primeiro censo no país e a pesquisa mostrava que 81,43% de sua população era analfabeta. Apenas 19,85% dos homens e 11,5% das mulheres sabiam ler (VASCONCELOS, 2018).

Em 1827, começam as primeiras publicações do que viria a ser a imprensa feminina brasileira, enquanto, no contexto mundial, as mulheres começaram a ter mais espaço na imprensa, como autoras e como leitoras, em 1693, com o periódico *Lady's Mercury*, na Inglaterra. Voltando ao Brasil, o jornal *O Espelho Diamantino* foi o primeiro a pautar temas como relacionamentos, culinária e moda. Mais de uma década depois, no Rio de Janeiro, o *Jornal das Senhoras* ia de encontro aos limites impostos pela sociedade e pautava a ideia de que o homem não deveria considerar a mulher como sua propriedade. Além disso, defendia o direito ao divórcio e ao voto. Outro destaque foi o jornal *O Sexo Feminino* que, em 1872, teve Francisca Senhorinha da Motta Diniz à frente. Tal jornalista “lutava pela educação, instrução e emancipação da mulher no jornal que tirava 800 exemplares para uma população de 20.071 mulheres, das quais apenas 1.158 sabiam ler” (BUITONI, 1990, p. 53).

No Ceará, os jornais femininos aparecem no século XIX, sendo os de maiores representatividades *O Lyrio*, *o Orvalho* e *o Sexo Feminino* (ALMEIDA, 2007). Nesse contexto,

destaca-se Emília Freitas como primeira mulher a publicar um texto na imprensa cearense, a poesia *Soluções d'Alma*, em 1875. Alguns anos depois, em 1899, Emília Freitas publicou *A Rainha do Ignoto*, considerado o primeiro livro de ficção científica do Brasil. Outras mulheres importantes que foram destaque nos primórdios da imprensa cearense foram Alda Valdez, por ter criado a primeira agremiação literária feminina e ter sido a primeira mulher na Academia Cearense de Letras; Henriqueta Galeno, por ter facilitado a entrada de muitas outras mulheres na imprensa, por meio da Ala Feminina da Casa de Juvenal Galeno; Francisca Clotilde, que, além da importância para imprensa, obteve destaque também na literatura e na educação (VASCONCELOS, 2018).

Um outro ponto importante na história da imprensa no Ceará foi a criação do curso de Jornalismo. Inspirados nos modelos estadunidense e europeu, o Sindicato e a Associação Cearense de Imprensa (ACI) apoiaram a iniciativa de alguns jornalistas para realização de dois cursos de Jornalismo para Principiantes. Assim, em janeiro de 1964, aconteceu o primeiro curso de Jornalismo para Principiantes. Foram 150 inscritos para 40 vagas. Devido a isso, foi necessária uma seleção que avaliou o grau de instrução, ocupação profissional e motivo de fazer o curso. No ano seguinte, foi realizado o segundo e último curso de Jornalismo para Principiantes. Com o sucesso dos dois cursos, o reitor Antônio Martins Filho, da Universidade Federal do Ceará, aceitou apoiar a criação de um curso livre de Jornalismo. Pelos registros, ele foi criado por meio da Resolução nº 182, de 12 de novembro de 1965. Dois anos depois, o curso passa a ser chamado de Comunicação Social, porque o governo militar apostava em um "currículo destinado a preparar comunicadores polivalentes".

Para a criação do curso, o reitor determinou que Adísia Sá fosse conhecer outras Faculdades e Universidades pelo Brasil. Ela foi e entrou em contato com muitos professores de Comunicação (SOUZA, 2007). Adísia Sá participou do primeiro grupo de docentes e deu aulas na Universidade Federal do Ceará até 1984. Além disso, ela foi a primeira mulher a integrar a redação de um jornal no estado, a primeira repórter policial feminina e a primeira mulher sindicalizada no Ceará.

Sobre o curso, em 2008, uma nova grande mudança: o Departamento de Comunicação Social é dissolvido. Dessa forma, o curso de Comunicação Social, o recém-criado curso de Cinema e Audiovisual e o Programa de Pós-Graduação em Comunicação passam a integrar o Instituto de Cultura e Arte (ICA) (NUNES; VITORINO, 2011).

### 2.2.3 Conceituando gênero

Os primeiros estudos sobre gênero definem as características biológicas de cada sexo como responsáveis pela desigualdade entre eles. No entanto, com o tempo, começa-se a entender gênero como um produto construído pela socialização e pelo acesso a experiências diferentes por homens e mulheres (CAPPELLE *et al.*, 2005). Para Medrado (1996), o determinismo biológico não exclui o determinismo social, ou seja, homens e mulheres podem ser estudados para além dos parâmetros masculino e feminino pré-estabelecidos. É preciso considerar a complexidade das relações de gênero, inclusive, no ambiente organizacional, no qual a dinâmica estabelece possibilidades de mudanças.

Izquierdo (1994) defende a diferenciação entre sexo e gênero como uma maneira de distinguir as limitações e as capacidades das características sexuais biológicas particulares, dos padrões de identidade, dos modelos, das posições e dos estereótipos moldados pelas características sociais, psíquicas e históricas. Tais padrões e modelos são construídos a partir da sociedade, em um determinado momento, e definem o modo como a pessoa deve ser e agir.

Joan Scott (1998, p. 115) alerta para o fato de que gênero não se refere somente ao discurso da diferença de sexos. Refere-se também às ideias, às instituições, às estruturas sociais, às práticas cotidianas, bem como aos rituais e a tudo que constitui as relações sociais: "gênero é a organização social da diferença sexual".

Nessa mesma linha de pensamento, Louro (2001) sugere que o conceito de gênero se refere às características que se atribuem ao feminino e ao masculino, porém, em função de definições históricas socialmente construídas pelas sociedades. Segundo esse enfoque, os termos feminino e masculino não são definidos apenas pelas características sexuais que diferem os corpos de "homens" e de "mulheres", mas pelas representações e valores socialmente construídos em uma dada sociedade e em um dado momento histórico, em torno desses dois sexos.

Bourdieu (2003), por sua vez, considera que a diferença anatômica entre os órgãos sexuais pode ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho.

Sobre isso, Silvestrin (1999, p. 164) traz um outro questionamento sobre as representações femininas e masculinas. "Na medida que essa dimensão de gênero é negligenciada, há uma cooperação para que as formas conservadoras enraizadas no sistema patriarcal sejam mantidas, havendo, como consequência, uma limitação para o repensar das próprias representações".

Por outro lado, existe a possibilidade da ampla crítica cultural da dominação masculina e da subordinação e opressão feminina, abordagem introduzida na década de 1980 pela literatura feminista anglo-saxã. Tal perspectiva, configura uma tentativa teórica e política de desnaturalizar as diferenças de comportamento e de estatuto social de homens e mulheres, embora sejam a sexualidade e o corpo construções culturais igualmente sujeitas a relações de dominação (CARVALHO, 2004).

Vale mencionar que as relações de gênero podem ser entendidas também como relações de poder mediante o estudo das reações despertadas pelos efeitos dessa dominação (CAPPELLE *et al.*, 2005). A esse respeito, Pierre Bourdieu (2003) aponta que a dominação é permanentemente realimentada e reforçada pela objetividade da realidade social e, ou seja, por uma organização social baseada em divisões de gênero (vivência histórica).

Sobre a dimensão organizacional, as relações de poder incluem também as relações de gênero vivenciadas no espaço de interação social. Assim, a análise deve ir além da polarização entre o masculino e o feminino, em que o homem desempenha o papel de “dominador” e a mulher atua como “dominada” (CAPPELLE *et al.*, 2005).

Peterson e Albrecht (1999) acreditam que as organizações são capazes de formatar, definir e reproduzir as distinções hegemônicas entre masculino e feminino de uma maneira sutil, mas poderosa. Isso ocorre por meio da construção de discursos, políticas e procedimentos que fundamentam a vida social e organizacional.

Importante destacar que as relações de poder estão em constante e permanente transformação, podendo ter vários formatos. Sobre isso, Cappelle (2005) comenta:

À medida que se reformulam as relações de poder entre homens e mulheres, altera-se também a configuração das relações sociais entre esses sujeitos. Esse fato implica admitir que mudanças no contexto sócio-histórico, em tecnologias de gestão e produção, ou mesmo nas técnicas reprodutivas – visto que a gestação é um dos principais fatores utilizados como argumento para limitar ou restringir a participação feminina no mundo do trabalho –, ao promoverem reconfigurações nas relações de poder, também resultam na alteração de padrões de comportamento em relação ao gênero. (CAPPELLE *et al.*, 2005, p. 13).

Segundo Cappelle *et al.* (2005), as lutas feministas contra a perpetuação da dominação do masculino, antes limitadas à conquista de direitos iguais e agora buscando o direito pela diferença, têm mostrado a força adquirida pela diversidade na constituição do contexto atual.

Bourdieu (2003) acreditava não ser possível subestimar o papel das mulheres na regulação das relações de gênero no mundo do trabalho. Assim, o esforço feminista vem rompendo o círculo do reforço generalizado da dominação masculina, pelo menos, em

determinadas áreas do espaço social, embora ainda persistam posições relativas de desigualdades entre homens e mulheres. Para o autor francês, isso é explicado pelo fato de os homens também procurarem formar estratégias de resistência por se sentirem ameaçados. Tais táticas acontecem, mesmo que simbolicamente, em relação a sua imagem de virilidade e a sua posição histórica de dominação.

#### **2.2.4 A divisão sexual do trabalho e a diferença entre os gêneros**

Discutir gênero no ambiente corporativo é também discutir a divisão sexual do trabalho. Além disso, o que se vê hoje é reflexo de um processo social, econômico e político mais antigo. Bourdieu (2003) defende que a família, a igreja e a escola tinham o papel de impor socialmente tarefas às mulheres.

[...] à família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem. Quanto à Igreja, marcada pelo antifeminismo profundo... ela inculca (ou inculcava) explicitamente uma moral familiarista, completamente dominada pelos valores patriarcais e principalmente pelo dogma da inata inferioridade das mulheres.... Por fim, a Escola, mesmo quando já liberta da tutela da Igreja, continua a transmitir os pressupostos da representação patriarcal (baseada na homologia entre a relação homem/mulher e a relação adulto/criança) e sobretudo, talvez, os que estão inscritos em suas próprias estruturas hierárquicas, todas sexualmente conotadas, entre as diferentes... faculdades, entre as disciplinas ('moles ou duras'...), entre as especialidades, isto é, entre as maneiras de ser e as maneiras de ver, de se ver, de se representarem as próprias aptidões e inclinações (BOURDIEU, 2003, p. 103-104).

Nesse contexto, a divisão do trabalho, por meio dos gêneros, é acentuada pelos estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função natural da mulher, atrelando a ocupação feminina à ajuda ao marido e, dessa forma, à subordinação e complementação no que tange à manutenção da casa (GROSSI; SCHENDEILWEIN; MASSA, 2013; DURHAM, 1983). Assim, a divisão sexual da mão de obra no mercado de trabalho direciona as mulheres para certos empregos socialmente desvalorizados e, com salários, em geral, insuficientes para sua subsistência (RAGO, 1998).

No contexto das organizações, a diferenciação técnica que se faz do trabalho também evidencia a divisão por gêneros. As demandas consideradas mais centrais, estáveis e com laços empregatícios formais, muitas vezes, vinculadas a cargos de gestão, são comumente exercidas por homens. Já trabalhos periféricos, com menor atribuição de responsabilidades, ou destinados a funções de atendimento, são legados às mulheres (HIRATA, 1999).

Fonseca (2000) acredita que esse processo faz parte do regulamento informal das organizações e funciona como um mecanismo de incorporação de um senso de jogo socialmente aceito. A percepção desse fato não está presente apenas no universo corporativo, mas também as próprias mulheres tendem a escolher determinadas profissões, ou posições, guiadas por esse “simbolismo familiar”.

Diante desse quadro, faz-se necessário investir na desconstrução do modelo social e cultural que historicamente segregou a mulher. Para isso, a promoção de políticas públicas de emprego que proporcionem a inclusão social e que erradiquem a pobreza dos setores marginalizados e das minorias constitui uma medida imperiosa ao enfrentamento da desigualdade de gênero no trabalho (ABRAMO, 2006).

Lima (2018) defende que, no plano cultural, será preciso incorporar novas concepções e novas configurações sociais que formem condutas e padrões comportamentais arraigados, para que produzam resultados socialmente relevantes no sentido de se avançar com demandas legítimas que confrontam o sistema de desigualdades.

Outro aspecto relevante é a transformação dos papéis de gênero e a construção de uma efetiva igualdade nos campos econômico, social e político. Serão necessárias mudanças sociais estruturais e isso deverá ocorrer tanto com a elaboração de políticas públicas quanto com iniciativas localizadas para ajudar a mudar posições, representações e projetos nesse sentido (GROSSI; SCHENDEILWEIN; MASSA, 2013).

### **2.2.5 Igualdade e equidade**

Na discussão sobre gênero, tem crescido a relevância do conceito de igualdade, o qual apresenta sua origem no Cristianismo (BARROS, 1995). Posteriormente, segundo Dray (1999), os pensadores iluministas que influenciaram as revoluções liberais novecentistas introduziram a noção jurídica que culminou com o direito de igualdade, do ponto de vista da premissa constitucional ocidental, como a “garantia da dignidade humana que perpassa enquanto mandamento o tratamento isonômico direcionado a todos” (LIMA, 2018, p. 3).

Na visão de Piovesan (2005, p. 49), “a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica violenta exclusão e intolerância à diferença e à diversidade”. Para Santos (2003, p. 458), da mesma forma que se tem o direito à igualdade, tem-se o direito à diferença: “Temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza; temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”.

Em referência ao cenário laboral, a falta de igualdade, segundo Lima (2018), é mostrada como reflexo de uma cultura sexista, machista e que segrega a mulher e é capaz de (re)produzir diversas outras desigualdades. Para Gosdal (2006, p. 306), essas desigualdades são “...vistas como uma condição natural necessária, não como um produto da cultura e da sociedade, que pode ser modificado”.

Lima (2018) alerta para a dificuldade de se efetivar a igualdade e a não discriminação no ambiente de trabalho, espaço considerado como local “(re)produtor de agudas (des)igualdades”:

Tal questão foi correlacionada à cidadania, revelando seus impactos presentes e suas implicações futuras nas relações laborais e humanas, em si desafiadoras para as mulheres, que se apresentam ainda mais complexas ante a natureza destruidora da crise econômica e dos retrocessos político-sociais que repercutem mais dramaticamente na vida das mulheres e na sua capacidade de reprodução social (LIMA, 2018, p. 15).

Essa diferenciação se manifesta de forma evidente na questão salarial. Isso leva a desdobramentos que influenciam em situações ligadas à proteção social, em especial na aposentadoria (OIT, 2016), uma vez que existe desvalorização do salário da mulher em relação ao do homem, pois a lógica contributiva dos regimes previdenciários se baseia, entre outros fatores, no valor das contribuições dos segurados (LIMA, 2018).

Para Cox (1991), trabalhar com a diversidade no contexto organizacional não é apenas implantar políticas de inserção de minorias. Implica a criação de um modelo de gestão que possibilite e garanta a igualdade de oportunidades aos indivíduos provenientes de grupos sociais sub-representados. São exemplos dessas ferramentas e ações: desenvolvimento de práticas de carreira, mudanças na administração de avaliação de performance e recompensas, mudanças nos benefícios, práticas de aconselhamento para o desenvolvimento profissional (mentoring), desenvolvimento de seminários sobre igualdade de oportunidades e administração de conflitos, entre outras.

A esse respeito, Pereira (2012) conclui:

No atual cenário brasileiro não basta falar que existem diferenças de oportunidades entre as pessoas brancas e as negras, ou entre os homens e as mulheres, é preciso entender até onde as pessoas são diferentes para que sejam tratadas de modo diferente, e até onde são iguais, para serem tratadas como iguais. (PEREIRA, 2012, p. 156)

### **2.2.6 Assédio moral de gênero**

Segundo Corrêa e Carrieri (2006), as mulheres lideram as estatísticas de ocorrências de assédio moral de gênero, ato que vem frequentemente seguido de conotação machista e

sexista, o que pode evoluir para o assédio sexual (BARRETO, 2000; CANIATO; LIMA, 2008). Isso tende a ocorrer quando as mulheres atingem categorias tradicionalmente reservadas aos homens e, por isso, passam a ser alvo de piadas e têm seu trabalho desqualificado.

Na literatura especializada, a maioria dos autores constatam que as mulheres são, estatisticamente, as maiores vítimas do assédio moral e as que mais procuram ajuda médica ou psicológica. Não é incomum que elas, no próprio ambiente organizacional, verbalizem suas queixas e peçam ajuda (HELOANI, 2004).

Hirigoyen (2007) menciona alguns elementos que caracterizam o assédio moral de gênero nas organizações:

Essas mensagens indiretas são sem importância, gerais, ou indiretamente agressivas: "As mulheres são temíveis!", "As mulheres que trabalham não fazem grande coisa em sua própria casa!", "Eu não estou falando de você. Como você é hipersensível, nossa!". O importante é ficar "por cima" em uma troca verbal. Um procedimento muito direto levaria o parceiro a denunciar o autoritarismo do agressor. Técnicas indiretas, pelo contrário, o desestabilizariam e levam-no a duvidar da realidade do que acontece (HIRIGOYEN, 2007, p. 117).

Freitas (2007) aponta que algumas profissões já são naturalmente consideradas de alto risco para a ocorrência de assédio moral de gênero. No imaginário coletivo, nas relações de hierarquia, o superior, geralmente, é o homem e a subordinada a mulher: o médico e a enfermeira, o professor e a aluna, o diretor e a atriz, o chefe e a secretária, entre outras. Isso gera um ambiente propício à prática do assédio moral de gênero.



### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa adotou o método qualitativo, uma vez que a prioridade é enfatizar as percepções dos participantes quanto ao objeto do estudo e não a medição numérica de variáveis e nem a exploração da significância de relacionamentos estatísticos entre elas, como ocorre nas pesquisas quantitativas (PIRES, 1997). Em razão disso e, também, por não ser necessário obter amostras representativas, os resultados deste estudo não podem ser generalizados, de maneira intrínseca, para populações mais amplas.

A natureza da pesquisa é descritiva e explicativa, por observar fatos sociais (MOTTA-ROTH, 2003), os quais serão relatados e descritos a partir das análises dos dados coletados, ou seja, de como o fenômeno é percebido pelos agentes da pesquisa.

Foi feita uma pesquisa de campo que, segundo Vergara (1998, p. 45), constitui “uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”. Tal pesquisa consistiu na entrevista com profissionais que atuam na área de comunicação ou em empresas que, mesmo atuando em outros ramos de negócios, possuam setores afins a essa área ( Marketing, Assessoria de Comunicação e/ou Imprensa, Jornalismo, Comunicação Empresarial, Design, Terceiro Setor e/ou Relações Públicas).

Optou-se pela área de comunicação como universo da pesquisa por se tratar de um setor de atividades que, em função da competição entre mercados, nas últimas décadas, vivenciou transformações radicais que resultaram na exclusão de algumas ocupações, cortes e demissões de empregados. Os profissionais passaram a conviver com elevados níveis de pressão por resultados e, além disso, segundo a OIT (2016), o setor de comunicação apresenta uma tradição de trabalho atípico, autônomo e contratos pouco claros ou informais, o que pode configurar fator de estresse.

#### 3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Para delimitar ainda mais a amostra, optou-se por entrevistar, dentro do campo da comunicação, apenas mulheres formadas em jornalismo, as quais trabalham em empresas que atuam no ramo de negócios da comunicação ou organizações que possuam uma unidade administrativa orientada para a comunicação com a sociedade, clientes, funcionários e público

em geral. Foram escolhidas cerca de 15 mulheres com esse perfil genérico, de modo a abranger o maior número de empresas e setores possíveis, para atribuir maior consistência à pesquisa. A escolha dos sujeitos da pesquisa foi feita pelo critério de acessibilidade, uma vez que a pesquisadora é graduada em jornalismo e já atuou na área de comunicação, com a qual ainda mantém relacionamentos profissionais que facilitarão o acesso.

### 3.3 COLETA DE DADOS

Para a coleta dos dados qualitativos, o instrumento utilizado foi a entrevista estruturada, cuja aplicação ocorreu nos meses de setembro, outubro e novembro de 2019.

A primeira parte do roteiro da entrevista, que consta do Apêndice A, permitiu a caracterização das respondentes em função de variáveis demográficas como idade, estado civil, renda familiar, formação, área de atividade (Jornalismo, Marketing, Assessoria de Imprensa e/ou Comunicação, *Freelancer* e empresária), tipo de organização (Televisão, Rádio, Jornal, Terceiro Setor, Assessoria de Imprensa e/ou Comunicação, Comunicação Empresarial, Marketing, *Site* e *Design*) tempo de serviço, setor e cargo.

A segunda parte do roteiro contemplou questões relacionadas à percepção de assédio moral. Diante disso, é feita uma pergunta com base na qual aparecem como possibilidades de respostas tópicos da escala desenvolvida por Nery (2005). A terceira parte abrigou aspectos relacionados com a percepção da qualidade de vida no trabalho e, para tanto, utiliza-se como opções de resposta tópicos da escala elaborada a partir do modelo desenvolvido por Walton (1973) e que tem sido amplamente utilizada por pesquisadores de QVT.

Por último, a quarta parte traz questões específicas relacionadas ao gênero, adaptadas de questionário aplicado em pesquisa desenvolvida, em 2018, pela ABRAJI – Associação Brasileira de Jornalismo e Imprensa, intitulada *Mulheres no Jornalismo Brasileiro* (ABRAJI, 2018).

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Sobre as entrevistas, as respostas foram gravadas e posteriormente transcritas. Para isso, a ferramenta utilizada foi a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2006, p. 42), compreende “o conjunto de técnicas que visam a obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitem a inferência de

conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens".

A organização dessa análise foi dividida em três polos cronológicos, segundo Bardin (2006), a saber: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Na última fase, o conteúdo gerado foi categorizado em temas e núcleos de sentido para organizar a análise e interpretação desse conjunto de dados. Segundo Minayo (2009), esse tipo de interpretação implica relacionar estruturas semânticas (significantes) e estruturas sociológicas (significados) dos enunciados contidos nas respostas.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Antes de começar a análise por meio dos núcleos de sentido, faz-se necessário apresentar alguns resultados gerais da ida a campo. Como já foi mencionado, o roteiro foi dividido em quatro partes. Abaixo são apresentados os resultados de cada uma delas. Tendo como “objetivo estabelecer uma correspondência entre o nível empírico e o teórico, de modo a assegurar-nos – e é esta a finalidade de qualquer investigação – que o corpo de hipóteses é verificado pelos dados do texto” (BARDIN, 2006, p. 69).

A primeira parte caracteriza demograficamente as 15 entrevistadas:

**Quadro 3 – Parte I: Caracterização das entrevistadas**

CRITÉRIO	COLUNA 1	Nº	CRITÉRIO	COLUNA 2	Nº
<b>1. Idade</b>	Até 25 anos	2	<b>4. Tipo de organização</b>	Televisão	0
	Mais que 25 e até 35 anos	10		Rádio	1
	Mais que 35 e até 55 anos	3		Jornal	3
	Mais que 55 anos	0		Terceiro setor	1
<b>2. Estado Civil</b>	Solteira	8		Assessoria de Comunicação e/ou imprensa	4
	Casada ou em relação estável	5		Comunicação empresarial	2
	Separada ou divorciada	2		Marketing	2
	Viúva	0		Site	1
<b>3. Profissão (especificar a área da comunicação)</b>	Jornalismo	5		Design	1
	Marketing	3		<b>5. Renda Familiar</b>	Até 5 salários mínimos
	Assessoria de Comunicação e/ou Imprensa	2	> 5 até 10 SM		6
	Freelancer	1	> 10 até 15 SM		1
	Empresária	4	> 15 até 20 SM		2

Fonte: Elaborado pela autora.

O segundo tópico-guia refere-se ao assédio moral. As candidatas eram perguntadas sobre suas percepções em relação às vivências desse fenômeno. A pergunta de abertura dessa parte veio seguida de opções de respostas tiradas da escala de Nery (2005).

**Quadro 4 – Parte II: Tópico-guia 1 – Vivências de assédio moral no trabalho**

1 Você já foi vítima de alguma conduta abusiva no seu ambiente de trabalho?	Contagem	
	Sim	Não
Foi desqualificada frente aos seus colegas de trabalho.	11	4
Seu trabalho foi avaliado de maneira que você considerou injusta.	12	3
Você faz ou já fez tarefas que considera ou considerou inúteis.	12	3
Suas falhas ou erros já foram expostos de uma maneira que você considerou inadequada.	9	6
Seu trabalho foi criticado de uma maneira que você considerou destrutiva.	12	3
Sua vida particular foi criticada e/ou ridicularizada.	9	6
Seus esforços e acertos são desprezados.	7	8
2 Quem eram os participantes dessas situações? (algumas entrevistadas escolheram mais de uma opção)	Contagem	
Superior hierárquico	11	
Pessoa do mesmo cargo	5	
Subordinado	3	
Cliente	3	
Leitor/ expectador/ ouvinte	3	
Fonte	2	
3 Qual o gênero dos participantes dessa situação?	Contagem	
Homens	5	
Mulheres	4	
Homens e mulheres	6	

Fonte: Elaborado pela autora.

Mesmo sendo questões objetivas, as entrevistadas tinham liberdade para comentar os tópicos sugeridos. Algumas comentaram sobre os participantes das situações de assédio, na área de comunicação, serem também as fontes ou os leitores.

Os próprios leitores, no caso do jornalismo esportivo, são uma questão muito angustiante. Eles avaliam injustamente, falam mal do seu trabalho e isso é muito constante depois das redes sociais. Às vezes, eu respondo, às vezes, silencio os que me xingam mais. Não tem uma forma de filtro, então somos bombardeadas. [Entrevistada 5]

Já perdi a conta de quantas vezes sofri com atitudes machistas das minhas fontes. O mercado não é só a empresa, são também as fontes, os entrevistados. Até, por causa disso, digo que não é nem um mercado só machista, é misógino também. Me lembro que uma vez entrevistei um policial e eu era bem novinha, ainda estagiária, e ele foi extremamente escroto. Duvidou que eu tivesse ali, me assediou. E isso não é incomum. Aconteceu há 8 anos, mas há menos de 6 meses entrevistei uma pessoa que depois me mandou uma mensagem “ah, se foi assim na entrevista, imagina em outro lugar. Te espero do lado de fora do jornal pra gente tomar uma cerveja”. Eu perdi a conta de quantas coisas horróras já ouvi de entrevistados. [Entrevistada 11]

Na terceira parte do roteiro, foi abordado o tema qualidade de vida no trabalho. Assim como no tópico sobre assédio moral, nesse também foi feita uma pergunta central e as opções de resposta são retiradas da escala de Walton (1973).

**Quadro 5 – Tópico-guia 3: Qualidade de vida no trabalho**

1. A partir disso, essa situação refletiu na forma que você enxerga os temas abaixo?	Contagem	
	Sim	Não
Remuneração (é justa e adequada?).	13	2
Condições de trabalho.	12	3
Uso e desenvolvimento das suas capacidades.	11	4
Oportunidades de crescimento e segurança.	12	3
Integração social na organização.	9	6
Vida privada.	14	1
Você acredita que as situações de assédio moral enfrentadas durante sua vida profissional possuem alguma relação com a forma como você percebe sua qualidade de vida? Se sim, comente.	Contagem	
	Sim	Não
	15	0

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação a essa pergunta que relaciona as situações de assédio moral e a percepção de qualidade de vida, algumas das respostas das entrevistadas foram:

O trabalho tem que fazer parte da nossa vida, não a nossa vida tem que fazer parte do trabalho. Hoje o meu trabalho se adequa a minha vida. [Entrevistada 12]

Todas as atividades que fiz, o pagamento tava bem abaixo do correto e não só pelo cargo, mas pela multitarefa mesmo. Não existe qualidade de vida. [Entrevistada 8]

Uma coisa que sinto muita falta é de um setor verdadeiramente de recursos humanos, com psicólogos que consigam perceber o contexto que o colaborador tá vivendo lá fora e como isso pode influenciar no trabalho dele na empresa. Isso vai fazer ele crescer pessoalmente e profissionalmente, colaborar mais com a empresa. Eu sinto muita falta disso. [Entrevistada 13]

Eu acho que isso me fez, sim, pensar sobre qualidade de vida no trabalho a ponto de chorar, porque não queria está em determinada empresa. Até que chegou um ponto que pensei “não vou fazer isso comigo” e foi quando eu sai. Já sai de outro emprego, porque pensei que precisava ser valorizada. [Entrevistada 7]

A coisa que mais penso hoje, desde que voltei pra redação, é o quanto minha vida pessoal é afetada pelo trabalho. A redação me faz pensar que a vida gira completamente em torno do trabalho, porque a qualquer hora posso ser solicitada pra voltar à redação, sem hora pra sair. Isso, pra mim, é o pior aspecto de trabalhar em uma redação. [Entrevistada 11]

O último tópico-guia do roteiro traz questões referentes ao gênero dentro do ambiente corporativo da comunicação. Inicialmente, existiam duas possibilidades de resposta: afirmativa

e negativa, mas a partir da necessidade das entrevistadas foram acrescentadas mais opções. Além disso, mais uma vez elas tinham abertura para desenvolver respostas abertas comentando de maneira mais profunda as perguntas, como é mostrado abaixo do Quadro 6.

**Quadro 6 – Tópico-guia 4: Questões de gênero**

Questionamentos	Contagem			
	Sim	Não	Não soube dizer	Depende
As mulheres costumam ter oportunidades iguais aos homens na empresa onde você trabalha?	4	9	1	1
As mulheres são discriminadas no que se refere à ocupação dos cargos de gestão?	12	2	1	0
Há equidade de salários/benefícios entre homens e mulheres?	6	8	1	0
Há alguma restrição, mesmo que de forma velada, quanto às mulheres que decidem ter filhos?	9	2	4	0
Na sua opinião, o mercado de comunicação é sexista? Por quê?	14	0	0	1
A empresa onde você trabalha possui alguma política de gestão da diversidade de gênero?	8	7	0	0

Fonte: Elaborado pela autora.

No momento em que se falou de gênero e mercado de trabalho da comunicação, um tema recorrente foi a maternidade. Eu fui demitida assim que voltei da licença maternidade. Não é só o fato da gravidez em si. E o depois. Se a filha tá doente e você chega atrasada todo mundo te olha torto. É aquele discurso que já tá até batido: “o mercado quer que você trabalhe como se não tivesse filho e a sociedade quer que você tenha filho como se não tivesse trabalho”. Depois que minha filha nasceu, eu passei um ano desempregada. Parte por escolha minha e parte porque me sentia acuada. Eu ia para entrevistas e a primeira pergunta era “você tem filhos? E, se for aprovada, com quem vão ficar?”. Coisas que sei que não acontecem com meu marido. Isso te empurra pra fora do mercado, caso você não queira se submeter a essas coisas e eu não quero me submeter. [Entrevistada 8]

Acho que o mercado de trabalho não consegue lidar com filhos. Prova disso é que no fim de semana muitas jornalistas trazem os filhos pra cá, quando têm que fazer plantão. Eu ocupo o lugar de uma mulher que estava grávida. Ela não conseguiu voltar ao mercado. Acho que o pior é o que fica no campo do não dito. E acho que essa questão da maternidade vai além do mercado. É social. Quando você engravidar, já existe uma série de pressões sociais. [Entrevistada 11]

Não tinha restrição, na última empresa que trabalhei era “não tem restrição, você pode engravidar. Você só não volta”. Inclusive, eu ocupei o cargo de uma menina que engravidou e não voltou nunca mais. Como não tem carteira assinada, não tem uma lei a seguir. [Entrevistada 12]

A gente precisa escolher entre trabalhar e maternar. E a gente não para pra pensar que escolher uma mãe, dar oportunidade a uma mãe, é dar oportunidade de desenvolvimento pra aquela criança. Eu tô dando um arcabouço de memória financeira e inteligência pra essa criança. Mas não se pensa em nada disso. [Entrevistada 12]

Além do resultado geral das entrevistas mostrado acima, também foi construída, por meio do ferramenta *wordclouds*, uma nuvem de palavras a partir da transcrição de todos os relatos coletados com a ida a campo. Sobre isso, Bardin comenta: “Fazer um análise temática consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 2006, p. 105). A nuvem de palavras, portanto, encontra-se abaixo e é possível ver algumas categorias em destaque. Para facilitar a compreensão do assunto, foi necessário agrupar temas semelhantes em quatro núcleos de sentido.

- 1) O primeiro deles será chamado de Relatos de Assédio. Nesse tópico, serão trabalhadas as narrativas das entrevistadas sobre o tema;
- 2) No segundo tópico, são unidas três palavras-chave: chefe, cargo e papel. Esse grupo se refere a papéis organizacionais, sendo, portanto, nomeado assim;
- 3) Estas quatro palavras-chave mostram características do funcionamento das estruturas organizacionais: gestão, empresa, agência e clientes, o que irá nomear esse tópico;
- 4) Unindo estas quatro outras palavras-chave: feminismo, sexismo, machismo e homem, surge o quarto tópico. Ele será chamado de Questões de Gênero.



Figura 1 – Nuvem de palavras



Fonte: Elaborada pela autora.

#### 4.1 NÚCLEO DE SENTIDO 1: OS RELATOS DE ASSÉDIO

Neste tópico, serão mostrados alguns dos relatos apresentados pelas entrevistadas sobre situações que elas perceberam como assédio moral. Vale ressaltar que todas as mulheres ouvidas afirmam ter passado por episódios que elas classificam como assédio.

Foi um dia particularmente estressante. Fui emprestada para uma pessoa que não tinha produtora e passamos o dia gravando com uma profissional que era uma pessoa difícil. E eu entendo que o câmara estivesse cansado. Quando a gente entrou no carro, ele olhou pra mim e disse: “eu acho que você deveria desistir, porque você não sabe fazer o que tem que fazer. Você não faz nada bem”. Eu cansada, jovem (acho que tinha 18 anos), era um dos meus primeiros estágios, nunca tinha trabalhado com televisão que é uma coisa difícil. Aí, eu desatei a chorar. Eu chorei, chorei. Quando ele viu o quanto me afetou, ele disse que estava brincando. E disse pro assistente: “olha como ela é boba, eu tava brincando”. [Entrevistada 4]

Já aconteceu também de um colega do mesmo cargo dizer sempre, em relação a minha equipe, “deixa eu falar com eles, eles me escutam por sermos todos homens”. Ele sempre tentava inferiorizar meu trabalho e tudo. Às vezes, as questões de gênero

são tão sutis. Custa você perceber que sofreu isso. E, quando você percebe, dói. [Entrevistada 7]

Já trabalhei em uma editoria que eu era a única mulher. Todos os homens eram bem mais experientes e ainda era uma editoria de esportes. Um colega, em específico, sempre criticava tudo o que eu dizia. Às vezes, nem falava as coisas por medo do que ele iria comentar criticando. [Entrevistada 8]

Já fiz uma matéria sobre torcida organizada, mas dois dias antes da matéria sair aconteceu um fato específico com uma grande torcida daqui e os torcedores, apaixonados como são, eles não leram minha matéria. Só viram a foto e o título. O editor colocou uma foto e um título bem ligado a briga de torcidas e eu assinei a matéria.

Quando eu fui ver minhas redes sociais, eu tava sendo achincalhada por pessoas que eu nem conhecia. Tinham printado minhas fotos. Eu e o repórter fotográfico. E, ao meu ver, a matéria tinha sido feita da forma correta. Ouvi as duas principais torcidas, ouvi especialistas sobre violência de torcidas, mas ninguém leu a matéria, só viram o título e a foto, que eram sensacionalistas.

Depois a gente se reuniu com os diretores, porque eu e o fotógrafo sofremos ameaças fortes. O jornal me tirou das ruas, dos estádios. Se precisasse ir, ia sem crachá.

E fui criticada principalmente pelos colegas de profissão, mas que não eram do jornal onde trabalhava. Em especial os radialistas comentaristas de esportes que me chamaram de irresponsável. O jornal que trabalhava até entrou com uma ação contra uma rádio. Faltou entendimento com profissionalismo mesmo. [Entrevistada 8]

Com determinada chefe que eu tive o RH até se meteu. Não acho que surtiu efeito, que eles conversaram com ela. Mas naquele momento, pelo menos, eu me senti acolhida. Foi até essa chefe que um dia pegou o fio do telefone e bateu na mesa dizendo “será que vou ter que trazer um chicote, pra bater em vocês”. Ela falou isso batendo na mesa. Ela falou isso e riu alto, mas ficou todo mundo se entreolhando. Aí, a outra gestora entrou em contato com o RH. Pareceu uma brincadeira, mas no momento me magoou bastante. [Entrevistada 10]

No meu primeiro estágio, uma chefe, que não era minha direta, me tratava muito mal. Um dia ela me fez chorar muito. Mesmo ela não sendo minha chefe, ela tinha esse domínio sobre mim, até porque as relações de trabalho são confusas nas redações. [Entrevistada 11]

Em relação a porque o assédio acontece, acho que tem uma linha muito tênue entre: “poder absoluto corrompe absolutamente”. Existe uma coisa muito grande no meio das relações de poder. Por

exemplo, se o meu chefe me demite, ele sabe o poder que aquilo tem na minha vida, quantas coisas mudam. E dentro dessa relação de poder ainda tem a questão do ego. [Entrevistada 12]

Na última empresa que trabalhei, descobri que uma pessoa que fazia um trabalho esporádico ganhava a mesma coisa que eu como coordenadora. Na hora que descobrimos isso, a gente ficou pensando “será que é por que tu é homem?” e ele ficou sem saber. Quando descobri isso, fui questionar e pedir aumento. Não quiseram me dar, propuseram que eu ganhasse mais e trabalhasse mais horas também. No final das contas, minha hora de trabalho ia era diminuir. [Entrevistada 12]

Já aconteceu muito em horário de almoço o chefe abordar você comendo, com marmitinha na mão, e falar super ignorante “ei, vem fazer essa alteração agora aqui”. Acho que esses abusos são muito comuns principalmente na área das agências. Você é muito maltrato e desqualificado. [Entrevistada 14]

O que mais me chocava era uma questão de gênero mesmo, porque tive uma chefe que tinha muito um discurso feminista. Mas, quando alguém superior a ela falava algo machista, ela ria, debochava.

Uma vez em uma viagem tava todo mundo lanchando e eu tava usando um batom vermelho, porque gosto muito de usar batom de cor mais viva. Aí, um cara disse: “nossa, batom vermelho, ein! Quem usa batom vermelho gosta de dar muito”. Todos os homens olharam e ficaram rindo, inclusive a minha chefe que tinha sempre discursos feministas. Só um cara não riu. Nessas horas pensava muito sobre tá ouvindo essas coisas, em um ambiente ruim e ainda ganhando pouco. [Entrevista 15]

Já fui contratada por um estrangeiro que, depois de um tempo na empresa, ele disse: “Ah, eu fiquei em dúvida entre você e um cara bem mais experiente. Mas te contratei porque te achei bonita e queria ficar contigo”. [Entrevista 15]

Algumas das entrevistadas (especificamente 12, 13 e 15), antes de começarem as perguntas, afirmavam nunca terem sido vítimas de assédio moral e justificavam a participação na pesquisa como forma de contar sobre momentos que vivenciaram como espectadoras. Após as primeiras perguntas, a percepção delas mudou e elas enxergaram terem sido vítimas de situações de assédio moral.

#### 4.2 NÚCLEO DE SENTIDO 2: OS PAPÉIS ORGANIZACIONAIS

Um tema recorrente nas entrevistas e que, inclusive, pode ser comprovado pela nuvem de palavras, é a chefia. As entrevistadas trazem relatos de qual o papel dos chefes dentro

dos episódios de assédio moral. Lembrando que, como foi mostrado, 11 das 15 entrevistadas afirmaram terem sofrido assédio moral de uma pessoa superior hierarquicamente.

Já trabalhando na outra empresa, como social media, eu tive uma visão mais machista. Eu fui a primeira mulher da equipe. Meu chefe sempre dizia que homem era que sabia ser designer, sabia ser social media... Quando eu conseguia fazer alguma coisa, ele dizia: “ah, então você consegue fazer isso”, como se tivesse surpreso. [Entrevistada 6]

Acho que nem todo mundo lida bem com o poder, com a validação de uma autoridade. Essas pessoas normatizam o assédio moral. E nem tô falando só de cargos altos, de chefia e tudo. Tô falando também daquela pessoa que se acha superior intelectualmente, que vê na outra mulher uma inimiga... têm muitas formas desse assediador achar que tem poder, tanto poder que pode maltratar a vítima. [Entrevistada 9]

A questão hierárquica demarca muito o que se entende como assédio moral no trabalho. Tanto que a pessoa que mais me assediou foi uma mulher. De toda forma, ainda duvido que as questões de gênero não perpassem pelas questões de assédio, justamente por ser um ambiente muito estruturado no machismo. [Entrevistada 11]

Por exemplo, é justo você ganhar mais, se você tiver mais formação, né? Pois tinha um menino na empresa que eu trabalhava que fazia a mesma coisa que eu, mas eu era formada e ele não. Eu ganhava mais que ele, aí um dia minha chefe disse “ah, acho injusto você ganhar mais que o fulano, se vocês fazem a mesma coisa”. Aí, ela foi e igualou meu salário ao dele, diminuindo o meu. Eu notava que ela tinha uma preferência por ele ser homem, era um machismo mesmo. [Entrevistada 14]

Uma das entrevistadas, por meio de sua percepção, comentou sobre um ambiente de trabalho diferente do que as outras comumente relatavam.

Sinto mudanças. Na última empresa que trabalhei a dona era mulher e ela exigia, pelo menos, que 50% da equipe fossem de mulheres. Eles têm políticas pra reter os talentos, principalmente os femininos. E na empresa que tô agora a maioria das gestoras são mulheres. [Entrevistada 10]

O papel da profissional de comunicação dentro das empresas e as consequências que essas relações de trabalho trazem também foram discutidos na fala das entrevistadas.

Na realidade, sempre me questionava porque fazia determinadas coisas. Tinha verba para contratar uma equipe, dividir melhor o trabalho, mas não fazia isso. Tudo fica centralizado em mim. Já me colocaram num evento para servir. Era um evento pra muitas blogueiras aqui de Fortaleza e só contrataram um garçom. Ficou eu e o estagiário servindo. [Entrevistada 6]

Todas essas questões de assédio me fizeram pensar em abandonar o jornalismo. Eu pensava que não tava no canto certo, que não tinha nascido pra isso. Isso criou uma insegurança em mim que vejo até hoje, mesmo há cinco

anos onde tô. Quando me é dado um desafio, me questiono se sou capaz, se aquele é meu papel ali. [Entrevistada 7]

Você questiona tudo, sua capacidade. Você pensa “poxa, será que passei tanto tempo estudando pra me sujeitar a isso, esse tipo de trabalho?”, “como vou furar essa bolha e chegar lá em cima se a chefia faz coisas que não concordo?”. E, além disso, tinha dia que eu não conseguia ter coragem pra levantar pra trabalhar, pensando em todas essas coisas. E foi uma época que eu tava depressiva, isso afetava tudo. [Entrevistada 10]

Por falta de uma regulamentação forte no jornalismo, por falta de uma relação boa com o sindicato, por não sermos uma categoria unificada... por causa disso ficamos à mercê dessas lideranças. E elas se sentem à vontade para impor uma viagem sem pagar diária, para impor hora extra sem pagar. Tem essa tranquilidade de fazer tudo isso, porque não conseguimos nos organizar quanto classe, então ficamos vulneráveis. E acho que isso perpassa por toda uma estrutura editorial até chegar ao repórter. [Entrevistada 11]

E é curioso porque é um ambiente que parece muito progressista, aberto a pautas feministas, como é a comunicação... E não vejo isso só na redação, quem trabalha com agência também passa pela mesma coisa. Diversas vezes vejo questões bem machistas. Desde o *mansplaining* entre repórter e editor, até assédio sexual... então essa questão de gênero perpassa pela comunicação com um machismo silencioso, disfarçado... e acho até que ele é mais cruel, porque ele não é visto de cara, não vem com brutalidade. E ele faz a gente duvidar das nossas capacidades de pensarmos em boas pautas, de escrevermos, de sermos mães e trabalharmos. [Entrevistada 11]

Ao refletir sobre o ambiente da comunicação, muitas das entrevistadas começaram a repensar sobre o aproveitamento de suas capacidades e também em abandonar essa área como forma de solucionar o problema que passaram.

#### 4.3 NÚCLEO DE SENTIDO 3: O FUNCIONAMENTO DAS ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS

Neste tópico, são mostradas algumas aspas sobre como o ambiente pode influenciar no assédio moral e também como o mercado de comunicação pode ser propício a esse fenômeno.

O nosso local de trabalho é uma extensão da sociedade, aí eu acho que quase todas as mulheres que trabalham em qualquer ambiente vão ter uma situação de assédio sexual ou moral para contar. No caso dos homens, os pouquíssimos casos que vi, ou estavam condicionados às questões de hierarquia, estagiários ou com cargo menor, ou por ser LGBT, que sofre interferência do machismo. Enquanto as mulheres sofrem assédio do momento em que começam os estudos até se tornarem diretoras de uma empresa. Isso parece não acabar pra elas. [Entrevistada 1]

Eu sinto falta, dentro das empresas que passei, de uma pessoa que esteja preparada para ouvir. De gerenciar essa crise, porque isso é uma crise. Isso mina talentos, porque a pessoa que sofre assédio vai sair. A pessoa não vai querer ficar ali. Eu nunca vi isso aqui, do assédio moral ser lidado, ser discutido. Existe muita falta de preparo. Mas dentro do Jornalismo é complicado. Os jornais estão enxugando, não vão querer contratar novas pessoas para fazerem isso. [Entrevista 4]

Eu queria mencionar nessa conversa a dificuldade que se tem de falar de assédio moral. É uma equação difícil de resolver. Você viveu, faz print, documenta... mas você não sabe o que fazer. Tem medo de expor e sair da empresa. O que dar pra fazer é recorrer uma terapia. É se trabalhar diante do trabalho. Você não consegue mudar a organização, as pessoas ou tua rotina, mas você não pode adoecer, porque a vida é muito maior que isso. [Entrevistada 5]

É da cultura do Jornalismo achar que você já vem pronto, mesmo sendo um estagiário e, às vezes, nem sendo. Mesmo sendo um ser humano. Tem muito a cultura do jornalista não erra, ele tem rigor, ele sabe de tudo, ele desenvolve. Essa cultura da perfeição do jornalista. [Entrevistada 4]

Acho que no Ceará ainda tem muito abuso pelo simples fato de você ser mulher. Isso inibe a gente a se desenvolver. Quando um homem vai fazer network, é ótimo. Quando é a mulher, é ela oferecida. Isso é muito piegas em tempos como os nossos. Isso afasta as mulheres do mercado de trabalho. Como mulher, primeiro você é avaliada fisicamente, depois intelectualmente. Trabalhando com assessoria já ouvi de muitos homens “ah, mas você não entende”. [Entrevistada 8]

Na agência tem pessoas de várias classes sociais. Desde quem tem uma vida confortável com os pais, até quem tem dificuldades grandes mesmo, que entraram na universidade por meio de cotas. E eu percebo muito preconceito dos clientes com essas pessoas.

Em reuniões já aconteceram situações sobre isso. Da cliente não querer coisas associadas a classes mais baixas, sendo que o atendimento dessa cliente é uma pessoa da periferia. [Entrevistada 13]

Não tinha nada disso de maneira explícita, mas a gente tinha limitações em relação a contratação. Entendendo claro que a gente tenta ser uma empresa descolada, como agência, mas somos reféns dos clientes. Só dar pra contratar o perfil que o cliente vai aceitar. Já teve o caso de tá fazendo seleção pra uma vaga e meu chefe pedir pra eu ter cuidado com quem ia escolher, me lembrando de pra qual cliente a pessoa ia trabalhar.

Meu sonho era que a gente chegasse pro cliente e falasse “olha esse aqui é meu funcionário, ele é homossexual e é isso. Ah, não quer? Pois nós não fechamos o contrato então”. Mas infelizmente ainda não chegamos nesse ponto. [Entrevistada 13]

As entrevistadas também falaram sobre como é a questão de gênero dentro do mercado de comunicação.

Eu acho que o espaço da mulher ainda é muito restrito. Não existe confiança pra uma mulher ganhar um cargo de chefia. É melhor colocar um homem

desqualificado, ignorante e machista pra chefiar. Às vezes, dar resultado na empresa, mas não dar no mundo. Às vezes, a pessoa trabalha muito pra empresa, mas não funciona em relação à equipe. Acho que as empresas fecham os olhos pra isso. Pra se a pessoa tem mesmo capacidade pra chefiar. Olhar para além dos títulos, das especializações, das grandes coberturas que a pessoa fez... ou se o nome vai agradar a chefia, a famosa peixada. As redações hoje, por exemplo, são os chefes, que nunca vão mudar; os chefes subordinados, que também nunca vão mudar; e uma imensa rotatividade de repórteres. Que não aguentam, por isso tão sempre mudando. Na redação mesmo não fica ninguém. [Entrevistada 5]

Eu falei que tem muita mulher em cargo de chefia, mas na verdade é sub chefia. O chefe mesmo, lá de cima, ainda são sempre homens. E essas questões mesmo que colocamos, como engravidar, cuidar dos filhos... tudo isso mostra o quanto é sexista. Até outras nuances, uma cólica, uma TPM... não vai ter chefe que entenda, o mercado não sabe ver essas nuances. Ainda tem as cobranças físicas. A gorda e a magra. A morena e a loira. O cabelo liso e o cabelo cacheado. A gente vai quebrando as barreiras, mas o mercado ainda é muito sexista. [Entrevistada 5]

Já trabalhei em empresas que, quando a mulher se colocava, os homens diziam: "isso é falta de sexo" ou "ela faz isso porque é mal amada". Isso é a frase mais machista que alguém pode escutar. [Entrevistada 6]

Com essas aspas é possível ver as dificuldades que as mulheres podem enfrentar em relação ao aproveitamento de suas capacidades e, conseqüentemente, desenvolvimento de suas carreiras.

#### 4.4 NÚCLEO DE SENTIDO 4: AS QUESTÕES DE GÊNERO

Neste tópico, são mostradas as percepções das entrevistadas sobre as questões de gênero dentro da comunicação.

Se eu vou para uma reunião que em geral são homens (principalmente na área industrial, que os clientes geralmente são homens de 40 anos), você é vista como a mocinha que vai lá embelezar a reunião. E eles falavam isso claramente. "Ah, chegou e agora a sala tá mais cheirosa". Tipo, eu não cheguei para levar meu conhecimento, para entregar meu serviço. Eu cheguei para deixar a sala mais cheirosa. [Entrevistada 2]

Fui para uma feira de empreendedorismo que foi em outro estado. Teve o caso de um cara que disse: "olha, mas tu tem sócio?". E respondi: "tenho". E ele disse: "E cadê ele? Porque tu tá aqui sozinha, ninguém vai te dar crédito". Então, você, mulher sozinha, não apresentável, você tem que ter um cara, um sócio, para consolidar a coisa. [Entrevistada 2]

Com certeza o gênero importa. Até porque o Jornalismo é muito machista, se tem a ideia de que o jornalista bom é o jornalista homem. E a sociedade cearense também é machista. Isso é uma mistura muito explosiva. Hoje isso tá mudando um pouco, porque tem muita mulher entrando no Jornalismo. Antes era só homem. Homens escreviam, homens faziam parte da academia. Aí, a gente sai da academia, que é machista, para uma empresa que também tem uma cultura machista. A cultura do Jornalismo é bruta, visceral, masculinizada. [Entrevistada 4]

Acho que tem muito isso de, quando você é mulher e tá começando a carreira, você fica muito vulnerável. E eu falo muito pras minhas colegas “segurem o posicionamento de vocês”. Funciona assim: os homens mais ridículos acham que têm mais propriedade que a melhor mulher. É muita autoestima ou muita ignorância. [Entrevistada 5]

Acho que a comunicação é sexista, porque o mercado de trabalho todo é sexista. Só tive superiores homens. Já aconteceu do meu superior sair, ter uma mulher competente e com muitos anos de empresa, mas vir um outro homem de fora para assumir. Isso é muito sexista. [Entrevistada 7]

Pra mim, o mercado de comunicação é um grande exemplo do machismo intelectual. Aquele que não é declarado, é velado, aquele que a gente não identifica de cara. E é por isso que é tão cruel, porque ele desqualifica o tempo todo. A gente sempre ver o homem explicando o pra você o seu próprio trabalho. [Entrevistada 11]

Dentro desse contexto de gênero, as entrevistadas citam o feminismo como uma possibilidade de mudança em relação ao assédio moral de gênero a mulheres.

As pessoas têm sorte, que o feminismo é a busca de igualdade, porque se fosse vingança... Porque alguns caras acham que é isso. "É porque agora as mulheres querem tomar o poder". Como assim? Então, existe um poder? Só que a gente não quer tomar o poder, quer igualar ele. [Entrevistada 2]

O papel do feminismo é deixar as portas abertas. É mostrar pra gente que podemos ocupar cargos altos, exercer determinadas profissões. É mostrar também que passamos por determinadas coisas simplesmente por sermos mulheres e o que a gente pode fazer com isso. [Entrevistada 10]

O feminismo é fundamental, mas ele precisa ser repensado e recriado, porque não dar conta de todas ainda. Parar de pensar em um feminismo com pautas muito generalistas e que não atendem demandas específicas. Saber de mulheres trans, negras... [Entrevistada 11]

Essa onda gigantesca com o nome “feminismo” contribui absolutamente com tudo. Vai servir como uma forma de buscar a equidade. E a partir do momento que a gente entender que homens não são inimigos, o inimigo é a estratégia social. Isso é o culpado. Quando a gente começar a ver o feminismo como uma onda que também tem que abraçar o masculino, é que a mudança vai ser realmente gerada. É criar uma jornada de empatia, longe da minha zona de conforto. [Entrevistada 12]



No contexto do feminismo, vale destacar que as próprias entrevistadas comentam formas de se ajudarem em relação ao assédio moral. Isso vai desde criar grupos no *WhatsApp*, para se apoiarem, até aconselhar as funcionárias mais novas e também cobrar da gestão comitês sobre igualdade de gênero dentro das empresas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral tem impacto sobre a vida de quem o sofre e o presencia, além de também deixar máculas nas organizações onde ele acontece. Se o assédio é visto pelo recorte do gênero, uma série de características específicas podem aparecer. Diante disso, juntar esse fenômeno à qualidade de vida no trabalho se faz necessário para entender qual a relação entre eles, unindo ainda ao tema o contexto organizacional da comunicação.

A partir disso, a pesquisa mostrou a utilidade de conhecer a relação existente entre assédio moral e qualidade de vida no trabalho, com base na percepção de jornalistas cearenses. Especificamente, pretendeu-se também: a) Constatar a ocorrência ou não de assédio moral sofrido pelas mulheres entrevistadas; b) Levantar a percepção das mulheres entrevistadas quanto à interferência do assédio moral na qualidade de vida do trabalho; c) Registrar e qualificar a natureza da relação que se estabelece entre assédio moral e qualidade de vida no trabalho, com base na percepção das mulheres entrevistadas.

Diante da análise das entrevistas, pode-se perceber que o objetivo geral e os específicos foram atendidos. Portanto, considera-se que:

- a) Todas as entrevistadas, por meio de suas percepções, consideram já terem sofrido situações de assédio moral, sendo as maneiras mais comuns: ter o trabalho avaliado de uma maneira que considerou injusta, fazer tarefas que considerou inúteis e ser criticada de uma maneira que julgou ser destrutiva;
- b) Existe uma relação intrínseca da interferência do assédio moral na qualidade de vida no trabalho. As respondentes, quando são vítimas de assédio moral, passam a questionar mais a qualidade de vida no trabalho. Os pontos mais questionados são a remuneração (se é justa ou adequada) e a vida privada (o quanto o trabalho interfere na vida pessoal);
- c) A relação entre assédio moral e qualidade de vida aparece também como forma das respondentes questionarem se o melhor não seria saírem do emprego ou até mesmo deixarem a área da comunicação. Cinco entrevistadas (entrevistadas 4, 8, 9, 12 e 14), inclusive, relataram terem pedido demissão após repensar sobre essa relação;
- d) No discurso das entrevistadas também apareceram referências à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Elas desvinculam essas leis à qualidade de vida no trabalho. Afirmam não conseguirem mais se imaginar trabalhando

regidas por elas e dizem sentir-se prejudicadas pelas leis que beneficiam mais os empregadores do que os empregados;

- e) Mesmo entendendo que o assédio moral pode vir de uma pessoa do mesmo cargo ou até de um subordinado, como algumas entrevistadas relataram, maior parte dos casos (11 deles) ainda são de superiores. Durante as entrevistas, também houve a necessidade de incluir no roteiro opções de assédio moral cometido por clientes, leitor/ expectador/ ouvinte e fonte. A necessidade surgiu a partir dos relatos ouvidos com a ida a campo;
- f) Outra característica que é válida de ser destacada é que, mesmo falando sobre assédio moral de gênero em relação a mulheres, que vivem em uma sociedade com características patriarcais e machistas, quando perguntadas sobre o gênero dos assediadores ou assediadoras, existe uma surpreendente distribuição entre homens (5), mulheres (4) e os dois (6) ;
- g) O ambiente da comunicação, segundo a percepção das entrevistadas, é caracterizado como um espaço de oportunidades desiguais entre homens e mulheres. Em tal ambiente, elas enfrentam dificuldades com suas equipes quando ocupam cargos de gestão; além disso, não há equidade de salários. Assim, esse espaço pode ser classificado como sexista segundo 14, das 15 entrevistadas;
- h) O feminismo surge no discurso das entrevistadas como uma possibilidade de luta contra o assédio moral e de conquista da qualidade de vida das mulheres. Ele aparece como forma de busca por equidade e respeito, além de uma forma de conscientização e luta contra o machismo, o qual aparece da entrevista de emprego, quando perguntam se a candidata pretende engravidar, até a demissão na volta da licença maternidade.

Para futuros trabalhos, sugere-se a possibilidade de uma pesquisa mista ou quantitativa, o que permitirá trabalhar com uma amostra maior e resultados sobre a exploração da significância de relacionamentos estatísticos entre as variáveis assédio moral, qualidade de vida no trabalho e gênero.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, out./dez. 2006.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE JORNALISMO INVESTIGATIVO. **Mulheres no jornalismo brasileiro**. 2018. Disponível em: <<https://www.mulheresnojornalismo.org.br/>>. Acesso em: 15 ago. 2019.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2013.
- ALMEIDA, Luciana Andrade de. Francisca Clotilde: uma escrita pelo Ceará. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 24., 2007. São Leopoldo, **Anais...** São Leopoldo: Unisinos, 2007.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BACCHI, Gino Augusto; PINHEIRO, Daniel Rodriguez de Carvalho. Entre o Tripalium e a Resiliência: Um Estudo Sobre a Correlação Entre o Assédio Moral no Trabalho e a Resiliência. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 3, 2001, **Anais...** João Pessoa: EGPRT, 2011.
- BRASIL. Constituição Brasileira (1988). **Emenda constitucional n. 9, de 9.11.1995**. Lex: legislação federal e marginalia, São Paulo, v. 59, out./dez.1995.
- BREITH, Jaime. **Epidemiologia: economia, política e saúde**. São Paulo: Unesp; Hucitec, 1991.
- BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina**. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- BUITONI, Dulcília Helena Schroeder. **Imprensa feminina**. São Paulo, Ática, 1986.
- CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 177-192, 2008. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i2p177-192>>. Acesso em: 10 fev. 2018.
- CAMPOS, Mariane Oliveira; RODRIGUES NETO, João Felício. Qualidade de vida: um instrumento para promoção da saúde. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v. 32, n. 2, p. 232-240, 2008.

CAPPELLE, Monica Carvalho Alves; MELO, Mariene Catarina Oliveira; BRITO, Maria José Menezes; BRITO, Mozar José de. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 2, jul./dez. 2004.

CAPITANI, Daniel Henrique Dario; GARAVELLO, Maria Elisa de Paula Eduardo. A atividade artesanal com fibra de bananeira sob a perspectiva do ecodesenvolvimento. **Rev. Bras. Agroecologia**, Pelotas, v.2, n.1, fev. 2007.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Pierre Bourdieu sobre gênero e educação. **Revista Ártemis**, João Pessoa, v. 1, n. 1, 2004.

CASACA, Sara Falcão. A (des)igualdade de gênero e a precarização do emprego. In: FERREIRA, Virgínia (Org.). **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias**. Lisboa:CITE, 2010. p. 261-291.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47. n. 1, p. 22-32, 2006.

COX, Taylor Jr. The Multicultural Organization. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 2, p. 34. 1991.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho**. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

DURHAM, Eunice. **Família e reprodução humana**. Rio de Janeiro: Perspectiva. 1983.

EINARSEN, Stale. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior. **Science Direct**, v. 5 n. 4, 2000, p. 379-401.

EXAME. **Câmara aprova projeto que torna crime assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/camara-aprova-projeto-que-torna-crime-assedio-moral-no-trabalho/>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, out./dez. 1998.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage, 2008.

FREITAS, Maria Ester. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE – Eletrônica**, São Paulo, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. Disponível em: <[http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S1676-56482007000100006.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf)>. Acesso em: 21 mar. 2018.

FREITAS, Maria Ester. Assédio sexual e moral: faces do poder perverso nas organizações. **ERA-FGV**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr.-jun., 2001.

FONSECA, Tania Maria Galli. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

FUJIOCA, Ken; CORTAT, Ana. **Hostilidade, silêncio e omissão**. Disponível em: <<https://grupodeplanejamento.com/hostilidade-silencio-e-omissao/>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

GODOI, Christiane Kleinübing; MELO, Rodrigo Bandeira de; SILVA, Anielson. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

GOSDAL, Thereza Cristina. Diferenças de gênero e discriminação no trabalho. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

GRANT THORNTON. **Maioria das empresas brasileiras não tem mulheres em cargos de liderança**. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/grant-thornton-noticias/press-releases/imprensa/women-in-business/>>. Acesso em: 26 maio 2019.

GROSSI, Miriam Pillar; SCHENDEILWEIN, Isabela Liz; MASSA, Jimena Maria. Discriminação tem gênero no Brasil. **GV-EXECUTIVO**, São Paulo, v. 12, n. 1, jan/jun 2013.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 3, n. 1, 2004.

HIRATA, Helena. **Taller las transformaciones del trabajo: género, flexibilización e inserción laboral femenina**. Santiago: CEM, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HOLLAND, Kathryn; CORTINA, Lilia. When Sexism and Feminism Collide: The Sexual Harassment of Feminist Working Women. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 2, p. 192-208, 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1177/0361684313482873>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Brasil, 2019. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em: 26 maio 2019.

ISLAM, Mohammad Baitu. Factors affecting quality of work life: an analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. **Global Journal of Management and Business Research**, v. 12, n. 18, p. 22-31, 2012.

IZQUIERDO, Maria de Jesus. Uso y abuso del concepto de género. In: VILANOVA, M. (Org.). **Pensar las diferencias**. Barcelona: Universitat de Barcelona; ICD, 1994.

KONIK, Julie; CORTINA, Lilia. (2008). Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. **Social Justice Research**, v. 21, n. 3, p. 313–337, set. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s11211-008-0074-z>>. Acesso em: 14 jan. 2018.

KOVARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas. 2004.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós estruturalista**. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, jun., 2006.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto. **Psico-USF**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 163-173, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401041440005>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

MAASS, Anne; CADINU, Mara; GUARNIERI, Gaia; GRASSELLI, Annalisa. Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 85, n 5, 2003, p. 853–870.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil**. 2002. 137f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MEDRADO, Benedito. A masculinidade nos comerciais de televisão. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 20., 1996. Caxambu, **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 1996.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/70732>>. Acesso em: 19 jan. 2018.

MORAES, Juliana Lopes de. **Percepções de assédio moral e resiliência humana: um estudo no ensino público.** 2016. 75f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará Fortaleza, 2016.

MOTTA-ROTH, Désirée (Org.). **Redação Acadêmica: princípios básicos.** Santa Maria: Laboratório de Leitura e Redação, 2003.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do. SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo. v. 14, n.1, p.108-121, jan./abr. 2012,

NERY, Denise Cristina. **Trabalho masculino, trabalho feminino: representações sociais e assédio moral.** 2005. 115f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2005.

NUNES, Maria Albina Machado. **Artifícios sem arte: o trabalho e a formação das mulheres em uma indústria cerâmica de Santa Catarina.** 2006. 110.f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis, 2006.

NUNES, Márcia Vidal; VITORINO, Inês. Perspectivas do programa de pós-graduação em Comunicação Social da UFC. In: SÁ, Adísia (Org.). **O Ensino do Jornalismo no Ceará.** Fortaleza: UFC, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências** 2016. Genebra: OIT, 2016.

OLIVEIRA, Patricia Morilha; LIMONGI-FRANÇA, Ana. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, art. 9, jan./jul. 2005.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PEREIRA, Jamile Barbosa. A percepção de justiça organizacional distributiva diante de ações que oferecem recursos e oportunidades à diversidade. **RECADM**, Campo Largo, v. 11, n. 1, p. 143-161, jan./jun. 2012.

PESCE, R. P.; ASSIS, S. G.; AVANCI, J. Q.; SANTOS, N. C.; MALAQUIAS, J. V.; CARVALHAES, R. Adaptação transcultural, confiabilidade e validade da escala de resiliência. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 436-448, 2005.

PETERSON, Lori. West; ALBRECHT, Terrance. Where gender/power/politics collide: deconstructing organizational maternity leave policy. **Journal of Management Inquiry**, v. 8, n. 2, p. 168-181, 1999.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-1574200500010004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-1574200500010004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)> Acesso em: 26 maio 2019.



RAGO, Margareth. **Epistemologia Feminista, Gênero e História**. Florianópolis: Ed. das Mulheres, 1998.

ROCHA, Maria Clara Arraes Peixoto; SANTOS, Francisca Pereira dos. A Imagem da Feminista na Mídia do Cariri Cearense: Análise da 17ª Edição do Impresso Cariri Revista. In: CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO NORDESTE, 18., 2015. Natal, **Anais...** Natal: [s.n.], 2015.

ROCHA, Sandra de Sousa; FELLI, Vanda Elisa. Andrade. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 28-35, jan./fev., 2004.

ROMANZINI, Carlos Daniel. **Qualidade de vida no trabalho em duas empresas prestadoras de serviço de acesso à internet na região de Caxias do Sul**. 2002. 151f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Caxias do Sul, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio da não-discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 83-90.

SÁ, Maria Adísia de Barros (Org.). **O Ensino do Jornalismo no Ceará**. Fortaleza: Edições UFC, 2011.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo cultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 427-461.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero, uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, jul./dez. 1990.

SILVA, A. B. **O equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal: uma missão (im)possível**. 2001. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

SINDICATO DOS JORNALISTAS DO CEARÁ. **Os dados são da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017, a última disponível e divulgada a partir de informações fornecidas pelos próprios contratantes analisados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos**. Fortaleza: Sindjorce, 2017.

SOUZA, Maria Isabel Amphilo R. de. **A Trajetória Jornalística de Adísia Sá**. Fortaleza: REGIOCOM, 2007.

SILVESTREIN, Celsi. Gênero nos meios de comunicação. **Revista Brasileira de Ciência da Educação**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 163 – 167, jan./jun. 1999.

SURESHKUMAR, Manjula; MARIMUTH, Selvakumar. Analysis of quality of work life employees in private sector commercial banks: application of discriminant analysis. **Abhinav Publication**, v. 3, n. 9, p. 7-16, 2014.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, v. 41, n. 10, 1403-1409, 1995.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCINI, Valmira Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1998.

VASCONCELOS, Anna Heloísa de. **Ipoméias: mulheres do século XIX na imprensa cearense**. 2018. 112f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Jornalismo) - Universidade Federal do Ceará, Instituto de Cultura e Arte, Curso de Comunicação Social com habilitação em Jornalismo, Fortaleza, 2018.

VERGARA, Silva Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2013.

WAJNMAN, Simone; PERPÉTUO, Igenes. **A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Belo Horizonte: Nova Economia, 1997.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, dez.1973. p. 11-21.

WALTON, R. E. La calidad de la vida en el trabajo: su significado e importancia. **Administração de Empresas**, v. 6, n. 71, fev., 1976.

ZANELI, José Carlos. Prefácio. In: MACÊDO, Kátia Barbosa et al. (Org.). **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: PUC, 2016.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Roteiro da Entrevista

## PARTE I – CARACTERIZAÇÃO DA ENTREVISTADA

<b>Critério</b>	<b>COLUNA 1</b>	<b>Critério</b>	<b>COLUNA 2</b>
<b>1. Idade</b>	Até 25 anos	<b>4. Tipo de organização</b>	Televisão
	Mais que 25 e até 35 anos		Rádio
	Mais que 35 e até 55 anos		Jornal
	Mais que 55 anos		Terceiro setor
<b>2. Estado Civil</b>	Solteira		Assessoria de Comunicação e/ou imprensa
	Casada ou em relação estável		Comunicação empresarial
	Separada ou divorciada		Marketing
	Viúva		Site
<b>3. Profissão (especificar a área da comunicação)</b>	Jornalismo		Design
	Marketing		Até 5 salários mínimos
	Assessoria de Comunicação e/ou Imprensa	> 5 até 10 SM	
	Freelancer	> 10 até 15 SM	
	Empresária	> 15 até 20 SM	
		<b>5. Renda Familiar</b>	

## PARTE II

## Tópico-guia 1: VIVÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**1. Você já foi vítima de alguma conduta abusiva no seu ambiente de trabalho?**

Como por exemplo:

- 1.1. Foi desqualificada frente aos seus colegas de trabalho.
- 1.2. Seu trabalho foi avaliado de maneira que você considerou injusta.
- 1.3. Você faz ou já fez tarefas que considera ou considerou inúteis.
- 1.4. Suas falhas ou erros já foram expostos de uma maneira que você considerou inadequada.
- 1.5. Seu trabalho foi criticado de uma maneira que você considerou destrutiva.
- 1.6. Sua vida particular foi criticada e/ou ridicularizada.
- 1.7. Seus esforços e acertos são desprezados.

Se sim, comente sobre como aconteceu?

**2. Quem eram os participantes dessas situações?**

- 2.1. Superior hierárquico.
- 2.2. Pessoa do mesmo cargo.
- 2.3. Subordinado.
- 2.4. Clientes.
- 2.5. Leitor/expectador/ ouvinte.
- 2.6. Fonte.

**3. Qual o gênero dos participantes dessa situação?**

- 3.1. Homens
- 3.2. Mulheres
- 3.3. Homens e mulheres

**4. Na sua avaliação, quais os motivos da ocorrência desse tipo de situação?**

Tópico-guia 2: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**1. A partir disso, essa situação refletiu na forma que você enxerga os temas abaixo?**

- 1.1. Remuneração (é justa e adequada?).
- 1.2. Condições de trabalho.
- 1.3. Uso e desenvolvimento das suas capacidades.
- 1.4. Oportunidades de crescimento e segurança.
- 1.5. Integração social na organização.
- 1.6. Vida privada.

Comente como.

**2. Você acredita que as situações de assédio moral enfrentadas durante sua vida profissional possuem alguma relação com a forma como você percebe sua qualidade de vida? Se sim, comente.**

Tópico-guia 3: QUESTÕES DE GÊNERO

**1. As mulheres costumam ter oportunidades iguais aos homens na empresa onde você trabalha?**

**2. As mulheres são discriminadas no que se refere à ocupação dos cargos de gestão?**

**3. Há equidade de salários/benefícios entre homens e mulheres?**

**4. Há alguma restrição, mesmo que de forma velada, quanto às mulheres que decidem ter filhos?**

**5. Na sua opinião, o mercado de comunicação é sexista? Por quê?**

**6. A empresa onde você trabalha possui alguma política de gestão da diversidade de gênero?**

## APÊNDICE B – Termo de Consentimento e Termo de Confidencialidade

**TERMO DE CONSENTIMENTO**

Eu, \_\_\_\_\_,  
sendo conhecedor(a) do tema e metodologia utilizados pela aluna do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE), consinto em participar da pesquisa conduzida pela mesma.

Entendo que toda e qualquer informação prestada por mim no decorrer da(s) entrevista(s) pode ser utilizada na escritura de relatórios referentes à pesquisa. Entendo também que as entrevistas podem ser gravadas. É acertado entre mim, signatário(a) deste termo, e a aluna ISABELE RODRIGUES CÂMARA, que todas as possibilidades de identificação enquanto entrevistado devem ser impedidas.

Fortaleza, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Assinatura: \_\_\_\_\_

## TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Pelo presente termo, a signatária, ISABELE RODRIGUES CÂMARA, aluna do curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE), em fase de pesquisa de campo, se compromete a manter as suas fontes de informação em total anonimato. Neste sentido, não fará a identificação do entrevistado na redação final dos relatórios.

Fortaleza, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

ISABELE RODRIGUES CÂMARA

Mestranda UECE