

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS**

**CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA DE GÊNERO PRA
SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

**KAREN GABRIELLE PEREIRA DA SILVA
LÍVIA PRISCILA DE SOUZA MENDES**

**MANAUS – AM
2021**

**KAREN GABRIELLE PEREIRA DA SILVA
LÍVIA PRISCILA DE SOUZA MENDES**

**CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA DE GÊNERO PRA
SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

Projeto Experimental apresentado à Faculdade de Informação e Comunicação da Universidade Federal do Amazonas, como requisito da disciplina Projeto Experimental em Relações Públicas, para obtenção do título de Bacharel em Relações Públicas.

Orientadora: Prof.^a Dra. Aline Ferreira Lira

MANAUS – AM

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

M538c Mendes, Livia Priscila de Souza
Campanha de conscientização de violência de gênero para
servidoras da Universidade Federal do Amazonas / Livia Priscila de
Souza Mendes, Karen Gabrielle Pereira da Silva. 2021
58 f.: il. color; 31 cm.

Orientadora: Aline Ferreira Lira
TCC de Graduação (Relações Públicas) - Universidade Federal
do Amazonas.

1. Comunicação. 2. Feminismo. 3. Violência de gênero. 4.
Campanha de RP. I. Silva, Karen Gabrielle Pereira da. II.
Universidade Federal do Amazonas III. Título

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, primeiramente, a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse ao longo de nossas vidas, e não somente nestes anos como universitárias, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A esta Universidade, seu corpo docente, direção e administração, que oportunizaram a janela que hoje vislumbramos um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e na ética aqui presentes.

Agradecemos ainda a todos os professores por nos proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e da afetividade da educação no processo de *formação* profissional, por tanto que se dedicaram a nós, não somente por terem nos ensinado, mas por terem nos feito aprender. A palavra mestre nunca fará justiça aos professores dedicados, aos quais sem nominar, terão os nossos eternos agradecimentos. e, em especial, a nossa Orientadora, Professora Doutora Aline Lira, por sua dedicação e empenho em nos ajudar.

Agradecemos ao Relações-públicas e servidor da UFAM Jairo Ferraz, que, com a sua experiência em edição de vídeo, nos ajudou no momento que mais precisávamos. aproveitamos para agradecer também a Giglianne Acácio, que emprestou sua voz no vídeo. Nossos sinceros agradecimentos por terem doado seu tempo para nos ajudar.

O nosso muito obrigado a nossos familiares, que nos momentos de nossa ausência dedicados ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente.

Obrigada a todos,

Até!

RESUMO

Este trabalho apresenta os resultados de uma pesquisa sobre assédio moral e sexual sofrido por servidoras da UFAM. A partir da observação e da necessidade de falar sobre o assunto, foi realizada uma campanha com o intuito de incentivar as mulheres e conscientizar de que assédio é crime e que se deve falar sobre o assunto. Nesse sentido, foi desenvolvida uma campanha de Relações Públicas para a instituição, que tem como produtos vídeo, banner, cartazes, folders e *outdoor*. Inicialmente, a proposta é desenvolver um piloto da campanha no prédio da Reitoria da UFAM para, após sua avaliação, possa-se abranger seu alcance para as servidoras e estudantes dos Campus Capital e Interior, e que toda a comunidade universitária saiba o que está ocorrendo no âmbito institucional ou nas ambiências da Universidade e que possamos deixar esse assunto esclarecido, pois Isso Não é Normal!

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação. Feminismo. Violência de Gênero, Campanha de RP

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASCOM – Assessoria de Comunicação da UFAM

CECAM – Comissão de Combate ao Assédio Moral

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAD – Processo Administrativo Disciplinar

PROGESP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UFAM – Universidade Federal do Amazonas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 COMUNICAÇÃO E DIVERSIDADE	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E CARACTERÍSTICAS	12
1.2 AS RELAÇÕES PÚBLICAS, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS	15
1.3 AS RELAÇÕES PÚBLICAS E A INTERCULTURALIDADE	19
1.4 FEMINISMO: DA ILUSTRAÇÃO À PÓS-MODERNIDADE	20
2 RELATOS DA PESQUISA COM SERVIDORAS DO PRÉDIO ADMINISTRATIVO DA UFAM	25
2.1 A CONDIÇÃO FEMININA DE TRABALHO NA UFAM	26
2.2 ASSÉDIO MORAL	27
2.3 ASSÉDIO SEXUAL	29
2.4 SILENCIAMENTO PELO FATO DE SER MULHER	30
2.5 VIOLÊNCIA DE GÊNERO	31
2.6 CONHECIMENTO SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS	32
3 CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA DE GÊNERO PARA SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS	33
3.1 ENTIDADE PROMOTORA E REALIZADORA	34
3.2 IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO	34
3.3 OBJETIVOS	34
3.3.1 Objetivo geral	34
3.3.2 Objetivos específicos	34
3.4 JUSTIFICATIVA	34
3.5 IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS PÚBLICOS QUE SERÃO ATINGIDOS	35

3.6	ESTRATÉGIAS	35
3.7	ESCOLHA DOS PROGRAMAS DE AÇÃO	35
3.8	DETERMINAÇÃO DOS RECURSOS NECESSÁRIOS	36
3.8.1	Recursos humanos	36
3.8.2	Recursos materiais e financeiros	36
3.9	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	37
3.10	CONTROLE	38
3.11	AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS	38
3.12	RECOMENDAÇÕES E RESULTADOS ESPERADOS	38
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
	REFERÊNCIAS	40
	APÊNDICE A - Roteiro de entrevista	45
	APÊNDICE B – ROTEIRO DO VÍDEO	46
	APÊNDICE C – PROGRAMAÇÃO DA RODA DE CONVERSA	50
	APÊNDICE D – CARTAZ	51
	APÊNDICE E - FOLDER DA CAMPANHA	52
	APÊNDICE F – BANNER	53
	APÊNDICE G – POST PARA AS REDES SOCIAIS	54
	APÊNDICE H – POST PARA AS REDES SOCIAIS	55
	APÊNDICE I – POST PARA AS REDES SOCIAIS	56
	APÊNDICE J – POST PARA AS REDES SOCIAIS	57
	APÊNDICE K – POST PARA AS REDES SOCIAIS	58
	APÊNDICE L – OUTDOOR	60

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios das civilizações já se falava em trabalho. Trabalhava-se para produzir alimento, construir casas, para a subsistência. Com o tempo, o conceito de trabalho também evoluiu, principalmente porque se passou a remunerar as pessoas por tal atividade, ou seja, recebia-se um salário em troca da força de trabalho. As práticas violentas já se faziam presentes nas relações humanas de diversos modos, o que com o tempo tornou-se mais perceptível socialmente, em grande parte graças a leis que conferiam importância a preservação da dignidade humana e dos direitos fundamentais.

Historicamente, o sexo teve grande relevância no papel conferido aos atores sociais, de modo que o acidente do cromossomo X ou Y era capaz de selar a sorte e o destino laboral de uma pessoa por toda a sua existência. Sob o signo da diferença de gênero que deveras pode justificar – em alguns casos – o tratamento distinto como forma de corrigir discrepâncias a fim de fomentar a isonomia, promoveram-se as mais absurdas distorções para que fosse reservado ao homem o espaço público de provedor da subsistência material da família, ao passo que a mulher ficasse encarcerada no recinto privado dos afazeres domésticos e de procriação. (WALLERSTEIN, p. 22, 2001 apud HIGA, 2016, p. 484)

O presente trabalho foi idealizado a partir da percepção das autoras quanto a relações de poder entre os gêneros no mercado de trabalho e do alto índice de assédios (sexual e moral) dentro das instituições, gerando então uma busca pela promoção de uma campanha sobre assédio no ambiente de trabalho da Universidade Federal do Amazonas, bem como averiguar e identificar essas práticas e suas consequências na vida das servidoras, além de fornecer orientações sobre como se utilizar dos veículos de denúncia.

Dessa forma, o estudo surge com o tema: *Isso não é normal!*, em que se propõe uma campanha sobre o assédio no ambiente de trabalho, como identificar e denunciar. Este trabalho justifica-se por sua significância a partir da pesquisa feita com servidoras do prédio administrativo da UFAM, em que se verificou que há muitos casos de assédio moral e sexual sofrido por servidoras e que essas não sabiam exatamente onde denunciar ou como proceder. A partir disso, as autoras

perceberam a necessidade de conscientizar as servidoras para entenderem o que é assédio e onde se pode fazer denúncias. A proposta é que a campanha seja desenvolvida inicialmente como um projeto piloto, direcionado às servidoras lotadas no prédio administrativo da UFAM. Em havendo êxito na campanha a ideia é abranger seu alcance para todo o público feminino da UFAM, na capital e no interior.

A metodologia utilizada para a pesquisa foi de abordagem qualitativa e bibliográfica e fundamentou-se na identificação das formas de manifestação do assédio e nas relações de gênero através da evolução e inserção ativa da mulher ao mercado de trabalho. Por intermédio de consulta em livros, trabalhos acadêmicos, leis trabalhistas, constituição e entrevista acerca do tema em estudo, foi possível levantar dados recentes quanto ao tema.

Bonin (2008) ressalta que em todo estudo científico é essencial realizar a pesquisa da pesquisa.

A pesquisa da pesquisa torna-se, por conseguinte, uma prática relevante para tomar contato com esta produção, a fim de que as novas investigações contemplem e considerem estes desenvolvimentos e aquisições e busquem efetivamente avançar com e a partir deles. [...] Um mapeamento geral das pesquisas realizadas é importante para situar-se neste processo, e orientará o trabalho de reflexão aprofundada daquelas que se mostrem relevantes (BONIN, 2008, p. 123)

O objetivo geral do estudo é conscientizar as servidoras do prédio administrativo da UFAM sobre o assédio moral e sexual sofrido no ambiente de trabalho. De acordo com Kunsch, (1995, p.92) a comunicação institucional permite a determinada instituição “ter um conceito e um posicionamento favorável perante a opinião pública”, o que descreve a construção de sua credibilidade e não apenas a divulgação dos produtos e serviços presente na comunicação mercadológica, compreendendo as diversas manifestações em torno dos objetivos dessa organização, salientando suas distinções e especificidades e elaborando ações aos públicos externos da organização.

Como objetivos específicos o presente estudo buscou identificar os principais tipos de assédio, contextualizando as ocorrências ao cenário em que foram apresentadas pelo grupo fonte da pesquisa, alertar para a importância da denúncia considerando suas consequências diretas ou indiretas no bem-estar físico ou

emocional; divulgar um canal de denúncia já existente na UFAM e orientar como se faz a denúncia.

O presente trabalho foi dividido em três partes.

O primeiro capítulo consiste na apresentação da teoria base do levantamento, discorrendo quanto a temas como a comunicação e a diversidade dentro das relações públicas, contextualizando e caracterizando tais conceitos, desenvolvendo-os no âmbito dos direitos humanos. Subsequentemente, analisou-se por meio da historicidade a forma como esses direitos, intrínsecos ao ser humano, auxiliaram e possibilitaram condições de trabalho “igualitárias”.

No segundo capítulo, a metodologia foi disposta apresentando uma análise dos dados e seus resultados. Os relatos da pesquisa em conjunto com as condições femininas de trabalho na UFAM compõem parte fundamental da Campanha de Relações Públicas sobre o assédio moral e sexual. No terceiro, e último capítulo, foram realizadas as considerações do trabalho, de forma que estas norteiem uma maior reflexão quanto à temática e fomentem através dele estudos que permitam uma elucidação dessas discussões, tencionando reduzir o assédio dentro da universidade.

Diante do que foi exposto e considerando o contexto atual pelo qual atravessamos, evidenciou-se ainda mais a relevância da pesquisa para a contribuição direta com a conscientização na esfera organizacional.

1

COMUNICAÇÃO E DIVERSIDADE

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E CARACTERÍSTICAS

Embora tenha sido apropriado por organizações a partir da década de 1990, é apenas no início dos anos 2000 que os estudos sobre diversidade passaram a ser foco de preocupação da área de relações públicas (MUNDY, 2015). Ferrari e Cabral (2019) indicam que a adoção do discurso da diversidade por parte da organização ocorre em função do recrudescimento da globalização, que acabou por colocar em contato, no mesmo ambiente de trabalho, pessoas com diferentes culturas, perspectivas, orientação sexual etc. Embora as autoras discutam caminhos possíveis para a adoção da gestão da diversidade por parte das organizações, também criticam e questionam se esse movimento não constitui apenas um artifício retórico ao invés de representar algum impacto social.

A diversidade é um termo que se refere a diferenças que podem ser demográficas ou identitárias, como raça, gênero, religião, crenças, orientação sexual, idade, nacionalidade. (WILLS, 2020, apud LIRA, 2020, p. 13). A partir disso, é possível inferir o quão difícil é gerir uma organização a partir da perspectiva da diversidade. Lira (2019), por exemplo, indica que a gestão da diversidade nas organizações é incipiente, e que há uma tendência de apagamento de reivindicações e conquistas dos vários movimentos sociais, quando as organizações fazem parecer, em seus discursos, que a diversidade é apenas uma boa ação organizacional, e não resultado de demandas sociais. “Ao incorporar os vários discursos relacionados à diversidade, que engloba pautas tão diversas como igualdade de gênero, igualdade étnico-racial, acessibilidade e movimento LGBT, entre outros, acaba por esvaziar as reivindicações de todos” (LIRA, 2019, s.p).

No cenário brasileiro, existe extenso espaço de discussões relacionadas principalmente à diversidade sexual/de gênero. A discriminação nas organizações permeia a análise profissional de relações públicas e da comunicação organizacional no mercado industrial e de serviços correlacionando os direitos humanos e a cidadania em prol do respeito à diversidade nas organizações.

Dessa forma, a cidadania, enquanto palavra de ordem quanto à participação social e política nas sociedades democráticas, encontra seus princípios em ideais de igualdade e a liberdade, sendo esses conceitos fundamentais e universalmente aceitos e assegurados pela Constituição Brasileira de 1988, que em seu artigo 5º explicita: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (CONSTITUIÇÃO, 2016, p. 13).

Ser cidadã/cidadão é poder exercer e usufruir desses princípios como direitos. De acordo com Jaime:

ser cidadão é ter direito à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei: é em resumo ter direitos civis. É também participar dos destinos da sociedade, votar, ser votado, ter direitos políticos. Os direitos civis e políticos não asseguram a democracia sem os direitos sociais, aqueles que garantem a participação dos indivíduos na riqueza coletiva: o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, a uma velhice tranquila. Exercer a cidadania plena é ter direitos civis, políticos e sociais. (Pinsky 2003, p. 9)

Apesar do índice evidente de desigualdade em nosso país, a liberdade é exercida de diferentes maneiras para pobres, negros, indígenas, mulheres, homossexuais, e a discriminação ainda se faz presente, apesar da existência de leis protetoras. São prejulgamentos oriundos das condições econômicas de classe que dificultam o avanço das liberdades políticas e do ir e vir, em um cenário coletivo. e é nesse ambiente em que se originam as verdadeiras batalhas sociais visando a expansão de um reconhecimento social e jurídico dos direitos. Isso porque os direitos humanos são o precedente essencial dos direitos à cidadania reconhecidos pelo Estado, sendo esses direitos humanos inerentes à pessoa, de universalidade e que transpõem os limites de uma nação. O processo histórico de reconhecimento da cidadania, bem como a noção de direitos, tornou-se mais expressivo a partir da elucidação da questão por parte dos indivíduos de que é um direito ter os direitos respeitados, em outros termos o direito exercer os direitos.

Historicamente contextualizando, o Estado demorou a reconhecer os devidos direitos e somente o fazia diante da pressão da sociedade. composta por séries de motins, revoltas, embates políticos, greves, *lockout* (a greve patronal), coerção e repressão, a história das lutas por direitos sociais e coletivos é cercada de políticas públicas que lhes assegure, pois nas sociedades como um todo, marcada por antagonismos e a supremacia de uns sobre os outros de forma hierárquica, os direitos igualitários só apenas existem se forem conquistados. Assim sendo, são as lutas sociais que impulsionam as noções de direito na visão do Estado e dos próprios cidadãos.

No Brasil, em 1932, por exemplo, foi reconhecido o direito de voto da mulher. Já o voto do analfabeto ocorreu a partir da publicação da Constituição de 1988. O direito à greve foi conquistado em 1978 (SINGER, 2003). A questão em si é o fato de que a cidadania possui duas interfaces, pois abarca direitos e deveres. Razão esta pela qual ela também pode ser compreendida a partir de dois eixos: o civil e o cívico. O eixo civil (VIEIRA, 2000) corresponde à esfera dos direitos individuais (de votar e ser votado, de locomoção, de liberdade de expressão, acesso a serviços públicos etc.), sob a garantia do Estado, além da responsabilidade individual pelos próprios atos, o cuidado com a família e a expressão de reivindicações.

Já o eixo cívico comporta os deveres da cidadã e do cidadão para com o Estado, enquanto guardião do bem público, ou, em outros termos, dos macrointeresses da coletividade(...) A atitude contemporânea que parece prevalecer é a busca de uma estratégia para combinar o civil – direitos individuais – e o cívico – deveres para com o Estado, responsável pelo bem público (VIEIRA, 2000, p.25).

Diz-se que essa dimensão cívica direciona à responsabilização e refere-se à obrigações, o que quer dizer dos deveres de todos os cidadãos, dos governos e das instituições públicas e privadas, quanto ao interesse coletivo e aos valores máximos de uma sociedade, a ordem civilizatória. Por fim, a civilidade se evidencia na superação da consciência individual em favor do interesse maior, do coletivo, tal a solidariedade social e responsabilização pela coisa pública. Esse sentido elevado segundo Vieira (2000, p. 27), de civilidade, aproxima-se do que Montesquieu

chamou de virtude: amor à república e à democracia. Civilidade, em suma, é a conduta de uma pessoa cuja autoconsciência individual está parcialmente sobredeterminada por sua consciência coletiva,

sendo os referentes desta última a sociedade como um todo e as instituições da sociedade civil.

1.2 RELAÇÕES PÚBLICAS, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS

Ao longo das décadas, diversos autores têm buscado descrever o conceito de diversidade como a maneira como se percebe e se administram as diferenças pessoais e grupais no âmbito demográfico, comportamental, cultural, entre outros aspectos (HOLCK; MUHR; VILLESÈCHE, 2018).

Os conceitos procuram englobar a aceitação e o respeito para entender que cada indivíduo é único e que precisa ser reconhecido pelas suas diferenças individuais. Quando observamos o contexto organizacional, o termo diversidade é ainda mais complexo, porque o seu significado não é imediato nem unívoco, reforçando que há diferenças de abordagens sobre o assunto (NKOMO; COX, 1998).

A diversidade não se refere apenas a um processo de crescente evidência na sociedade contemporânea, e sim, está relacionada aos direitos e à igualdade humana, seja ela entre gêneros, raças, etnia, de sexualidade, de pessoas sem e com deficiências, de idade, de escolaridade, de religião, de aparência, de peso ou de procedência. Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), por exemplo, buscou-se elementos sobre o “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas” e por meio dela pôde-se verificar que:

Apenas 2% dos funcionários das maiores empresas brasileiras são pessoas com deficiência (o mínimo exigido pela lei nº 8.213/1991) em seus quadros. Os homens são maioria nesse contingente, com proporção de 59,9%, e as mulheres, com participação de 40,1%; as mulheres representam 58,9% dos estagiários, 42,6% dos trainees e 55,9% dos aprendizes, mas ocupam apenas 13,6% das vagas executivas, 31,3% das vagas de gerência, e 38,8% de supervisão. Dos postos no Conselho de Administração só 11,0% são de mulheres; as mulheres recebem 70% da massa salarial obtida pelos homens; não existe um executivo de origem indígena nas empresas estudadas; 94,2% dos cargos executivos, 90,1% de gerência e 72,2% de supervisão pertencem a brancos, enquanto apenas 4,7%

dos negros ocupam cargos executivos, 6,3% de gerência e 25,9% de supervisão (INSTITUTO ETHOS, 2016).

A partir da pesquisa, é possível inferir a facilidade com que a discriminação no mundo empresarial se faz presente em vários grupos sociais. Quanto aos componentes analíticos da pesquisa (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.15), percebe-se o modo inclusivo de negros:

estes, que são 52,9% da população do país, tal qual as mulheres, encontram-se em situação de desigualdade e subrepresentação além do afinilamento hierárquico. Além disso, a exclusão é intensificada nos campos ocupados por aprendizes e trainees, com proporção de 57,5% e 58,2%, os negros têm sua participação resumida a 6,3% na gerência e 4,7% no quadro executivo.

Quanto às mulheres,

que fazem parte 51,4% da população brasileira, estão subrepresentadas nesse grupo e, além da desigualdade em relação aos homens, enfrentam um afinilamento hierárquico que as exclui, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica, como já se observara nas pesquisas anteriores (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.15).

Pablo M. Silva et al. (2016) afirma que a diversidade gera enormes impactos no ambiente laboral de diferentes formas, trazendo benefícios, como a vantagem competitiva (AGRAWAL, 2012), a sustentabilidade para a empresa e a valorização de todos os profissionais envolvidos (ASHIKALI; GROENEVELD, 2015), além da melhoria na tomada de decisões. Por outro lado, existem dificuldades a serem enfrentadas, como a discriminação e o preconceito (DIKE, 2013), as falhas na comunicação, a perda de produtividade, entre outros (MARTIN, 2014). Apesar dos desafios, hoje, muitas organizações buscam trabalhar com equipes heterogêneas em termos de raça, etnia, gênero e outros grupos culturalmente diversificados. Por outro lado, a intolerância não se manifesta apenas no nível institucional, mas também entre os colegas de trabalho, cujos preconceitos em relação a grupos de mulheres, negros, LGBTQI+ ou pessoas com deficiência, além de fatores como idade, escolaridade, religião, peso e aparência, complicam o relacionamento interno em uma empresa. Graças a cada um deles o Brasil evoluiu na promulgação de leis de proteção civil, em conjunto com a Constituição Federal como

-a lei de exigência de contratação de pessoas com deficiências – Lei nº 8.213/1991;

–o Estatuto do Idoso – Lei no 10.741/03, de 1º de outubro de 2003, que regula e assegura direitos das pessoas com idade acima de 50 anos;

– o Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 que dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente;

– e a Lei Maria da Penha – Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, que institui mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Todas essas leis estabeleceram e instituíam direitos de segmentos indefesos da sociedade, que não possuíam que recursos legais ou sociais que permitissem eliminar as práticas discriminatórias. Transformar a cultura das pessoas e das instituições é um processo lento. As leis ajudam o país a avançar, além de promover maior respeito às culturas dos trabalhadores e dos povos nas localidades onde as empresas se instalam.

Além disso, a característica de negação do conflito está presente na cultura brasileira, mesmo considerando que “a relação entre indivíduos, em uma situação de desigualdade de poder, pode levar a um grau de alienação, baixa motivação e consequentes passividade e pouca iniciativa” (PRATES; TANURE, 2014, p. 65).

Nessa perspectiva, há o entendimento, por parte das organizações, de que a incorporação de pessoas “diferentes” por suas diversas condições criaria um clima de motivação entre os funcionários, de que a diversificação da equipe contribuiria para melhorar o desempenho, além de abrir novos segmentos de mercado. Seria uma forma de manter e/ou conquistar novos clientes, dada a imagem favorável transmitida, inclusive, pelos próprios funcionários “incluídos”. Portanto, o que motivaria o respeito à diversidade é fundamentalmente a vantagem que ela traz em relação ao desempenho econômico e não pelo valor e necessidade da pessoa humana, do ponto de vista da ética cívica ou da coletividade. Essa visão fere a ética da universalidade, porque despreza os princípios cívicos da cidadania. Como diz Casali (2008), o que está em questão hoje em dia não é mais apenas o interesse dos acionistas, nem dos públicos principais, mas o da coletividade, da universalidade. No panorama de uma gestão da diversidade, os benefícios para as

empresas, no que se refere ao desempenho econômico, da inclusão de “minorias”, identificados por Cox Jr. e Blake (1991, p. 46- 47), são os seguintes:

a) Custo – Como a satisfação no trabalho tende a ser menor entre mulheres e negros do que para homens brancos, a implementação de programas na lógica de “gestão da diversidade” (creches, por exemplo) tende a mudar o quadro e favorecer a redução de custos com turnover e absenteísmo; b) Recurso aquisição – Desenvolvimento da reputação como empregadores de mulheres e minorias étnicas ajuda na atração de funcionários talentosos; c) Marketing – Sensibilização para as novas culturas que formam o mercado; d) Criatividade – Diversidade de perspectivas e menor ênfase na conformidade com normas do passado aumenta a criatividade e a inovação na empresa.

Observa-se que dentro desse enfoque amplamente funcionalista e prescritivo há a tentativa de mostrar as vantagens competitivas e econômicas da aplicação de políticas empresariais em favor da diversidade. Contudo, a implantação da gestão da diversidade, como mostram Alves e Galeão-Silva (2004), não é fácil. Dentre os principais obstáculos apontados, os autores indicam: o ceticismo dos próprios funcionários das empresas em relação aos programas e à sua efetividade; atitudes preconceituosas em relação a colegas ou chefes que são beneficiários desses programas; e as dificuldades em modificar rotinas de administração de recursos humanos para incluir a questão da diversidade. Nesse contexto, mudanças são necessárias e vão além de meros procedimentos administrativos, abrangendo mudanças culturais e cognitivas. Se, por um lado, empresas adotam ações afirmativas (critérios de equidade nas relações de emprego) como estratégia competitiva, por outro lado há aquelas que aderem a ações afirmativas no sentido restrito de cumprimento das leis na intenção de evitar processos na justiça (SALES, 2018) devido à discriminação.

Os profissionais de relações públicas, nas organizações, devem ser ativistas internos e defensores da eliminação dos comportamentos de micro agressão nas organizações como um passo fundamental para torná-las ambientes verdadeiramente diversos. Holtzhausen (2017) relata que o principal papel dos relações públicas é serem propagadores do capital simbólico da organização. Quanto aos papéis que desempenham nas novas estruturas organizacionais, principalmente pensando nas plataformas digitais, já não se distingue o papel de estrategista ou de técnico, uma vez que vai depender da configuração da

organização. Assim, mediante a disponibilidade da tecnologia, ou seja, os relações-públicas vão desempenhar múltiplos papéis de acordo com a situação, estes profissionais podem exercer o papel de estrategista que mantém o equilíbrio dos mais complexos temas de comunicação;

1.3 AS RELAÇÕES PÚBLICAS E A INTERCULTURALIDADE

O papel das relações públicas surge dessa forma como um meio de corroboração para que as empresas, instituições e/ou organizações permeiem suas ações baseadas em um processo de comunicação em que haja respeito pela a interculturalidade e pela diversidade, assim como para que o discurso adotado pela organização faça sentido em relação à sua postura diante da diversidade, agregando valor para o profissional, para a organização e para a sociedade.

Quando os relações públicas operam estrategicamente pelo assessoramento do poder organizacional na consolidação dos valores da organização, será possível a renovação de relacionamentos que, alinhados ao propósito organizacional, também reforçarão o respeito e a inclusão à diversidade. Para isso, estudos relacionados à cultura, à comunicação para a paz, à ética do cuidado, bem como à diversidade, tornam-se bagagem necessária à atuação das relações públicas.

São os profissionais de relações públicas que devem assessorar a alta administração da organização a fim de adaptar a cultura organizacional com a sociedades e a “multiplicidade de subculturas” existentes no ambiente corporativo e, principalmente, na construção de ambientes de respeito e “de aprendizagem contínua onde a diversidade se torna fonte de proximidade, criatividade e desenvolvimento sustentável – desenvolvimento que consiste em harmonizar interesses sociais, econômicos, políticos, ambientais e culturais” (GROHS, 2015, p. 274).

Ao considerarmos que essas organizações funcionam como um reflexo da sociedade, não é de idealismo utópico afirmar que o profissional de relações públicas pode/deve assumir o papel de difusor dessa diversidade na organização, propondo pelo diálogo um maior alinhamento do propósito organizacional aos

interesses dos públicos com os quais a organização se relaciona ao invés de apenas almejar o lucro. Portanto, na sociedade contemporânea o desafio das relações públicas está em assumir o protagonismo de serem ativistas, e promoverem um relacionamento de igualdade entre os colaboradores de uma organização.

1.4 FEMINISMO: DA ILUSTRAÇÃO À PÓS-MODERNIDADE

Para Seyla Benhabib (1990), a tarefa do feminismo é desvelar o sistema de gênero-sexo, o qual é uma construção simbólica, com a finalidade de desenvolver uma teoria que seja emancipatória e reflexiva, capaz de superar a opressão e a exploração das mulheres nessa interpretação sócio-histórica das diferenças entre os sexos. Nesse sentido, podemos entender o feminismo como uma teoria crítica, com uma clara intenção de mudar a sociedade. Assim, o feminismo, na sua missão de criar interações sociais mais equitativas, apresenta duas formas para alcançá-lo: por uma parte, analisa e diagnostica a opressão das mulheres em diversas perspectivas (sociais, culturais, econômicas, simbólicas, linguísticas, etc.) e, por outra, projetando novas formas e valores que orientem as relações da sociedade e da cultura.

O feminismo é, portanto, uma teoria crítica da sociedade e é também um movimento organizado de mulheres, um movimento social. Nessa particularidade, ao falar da história do feminismo, não podemos falar de um feminismo singular, e sim de uma pluralidade complexa e heterogênea de múltiplos feminismos:

Esta visão do feminismo como agente da mudança social implica necessariamente a formação de um sujeito coletivo que une a teoria e a prática, apesar de não excluir que se possa falar de feminismo em outros sentidos. Assim, podemos falar de feminismo nas diversas situações históricas na qual tem se articulado críticas ao discurso da inferioridade feminina e nas quais as mulheres tem protagonizado lutas denunciando aspectos particulares, especialmente aqueles graves de sua servidão, ou, como temos dito em outro momento, cada vez que as mulheres tem se queixado individual ou coletivamente de seu injusto e amargo destino na sociedade patriarcal (AMORÓS; ÁLVAREZ, 2014a, p. 55, tradução nossa).¹

¹No original: Esta visión del feminismo como agente del cambio social implica necesariamente la formación de un sujeto colectivo que une teoría y práctica, aunque no excluye que se pueda hablar de feminismo en otros sentidos. Así, podemos hablar de feminismo en las diversas situaciones históricas en que se han articulado críticas al discurso de la inferioridad femenina y en las

Podemos rastrear o início do feminismo no Iluminismo, pois se fundamenta nos ideais liberdade, igualdade e fraternidade. Foi na Revolução Francesa que as mulheres se notam como um movimento social. É Olympe de Gouges que, em 1791, publica a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, exigindo a igualdade jurídica e legal das mulheres e homens.

A primeira onda do feminismo surgiu na Inglaterra, nas últimas décadas do século XIX, quando as mulheres se organizaram para lutar pelo direito ao voto e ficaram conhecidas como as sufragistas. As relações sociais mudaram na época da industrialização e da ascensão do capitalismo, permitindo a inserção das mulheres proletárias em campos de trabalho nos quais antes eram apenas de homens. Porém mulheres proletárias e burguesas sofriam a mesma situação social e política de desigualdade:

As mulheres ficaram enclaustradas numa casa que era, cada vez mais, símbolo do status e êxito laboral do homem. As mulheres da classe média experimentavam com crescente indignação sua situação de propriedade legal de seus maridos e sua marginação da educação e das profissões liberais, marginação que, se não contraíam matrimônio, as conduzia inevitavelmente à pobreza (AMORÓS; ÁLVAREZ, 2014a, p. 66, tradução nossa).²

Foram muitos os protestos nos quais as sufragistas lutaram pela igualdade da mulher. Em 1913, numa corrida de cavalo, Emily Davison morreu ao se atirar na frente do cavalo do Rei. Se contextualizarmos no Brasil, a primeira onda do feminismo deu-se também na década de 1910, liderada por Bertha Lutz, uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. O direito ao voto feminino no Brasil foi conquistado em 1932, com o Novo Código Eleitoral Brasileiro. Além disso, destacamos também o movimento das operárias de ideologia anarquistas agrupadas na “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas” (PINTO, 2010, p. 15).

O movimento sufragista pode ser resumido em alguns momentos importantes: em 1848, no Estado de Nova York, aprovou-se a Declaração de Seneca Falls; na Inglaterra, John Stuart Mill publicou em 1869 *The Subjection of Women*, um ensaio a

que lasmujereshan protagonizado revueltas denunciando aspectos particulares, especialmente graves de suservidumbre, o, como hemossedicho enotra ocasión, cada vez que lasmujeres se hanquejado individual o colectivamente de su injusto y amargo destino en lasociedad patriarcal.

² No original: Las mujeres quedaron enclaustradas en un hogar que era, cada vez más, símbolo del estatus y éxito laboral del varón. Las mujeres de la burguesía media experimentaban con creciente indignación su situación de propiedad legal de sus maridos y su marginación de la educación y las profesiones liberales, marginación que, si no contraían matrimonio, las conducía inevitablemente a la pobreza.

favor dos direitos da mulher. Contudo, a luta pelos direitos da mulher levou a muitas sufragistas à prisão e algumas delas, inclusive, à morte.

A diversidade sempre foi no feminismo umas das suas características principais, inclusive desde seu início na Revolução Francesa ou no movimento sufragista. Desde o socialismo, o marxismo ou liberalismo, diferentes posturas dentro do movimento feminista foram apresentadas, algumas vezes, inclusive, até antagônicas. Um exemplo disso era o debate que as feministas socialistas tiveram com as sufragistas:

Assim, embora as socialistas apoiavam tacitamente as demandas das sufragistas, também as consideravam inimigas de classe e as acusavam de esquecer a situação das proletárias, o que provocava a desunião dos movimentos (AMORÓS, ÁLVAREZ; 2014a, p. 68, tradução nossa).³

Esta diversidade no feminismo seria o solo fértil para o debate sobre identidade. O que é ser mulher? É assim que, inclusive na divergência, uma identidade feminista comum foi se gestando. Pode-se dizer que há uma prática central em combater as ideologias da diferença e complementariedade dos sexos, e em promover os princípios universais da ilustração e a democracia (AMORÓS, ÁLVAREZ, 2014a).

Já nos anos 1960 e 1970 surgem os neofeminismos, inspirados nas novas problemáticas surgidas pelo silenciamento das mulheres nos espaços públicos. O neofeminismo procura uma revisão radical do androcentrismo das teorias supostamente universalistas, especialmente no marxismo e na psicanálise, que estava em voga naqueles tempos. Esses feminismos, então, concentraram-se na crítica à política e à cultura e representam a segunda onda do feminismo. Daqui podemos lembrar a Kate Millet e sua obra *Política sexual* (1969), na qual critica a usurpação dos conceitos supostamente universais, representando no imaginário do coletivo apenas a uma parte: aqueles que debelam o poder.

Em Millet o íntimo e o público se desmitificam. Deste modo, o político amplia-se e se permite o debate, uma crítica àquelas posturas pressupostas de naturais ou biológicas. Assim, dá-se oportunidade ao consenso, entre iguais. Vemos aqui um

³No original: Así, aunque las socialistas apoyaban tácticamente las demandas de las sufragistas, también las consideraban enemigas de clase y las acusaban de olvidar la situación de las proletarias, lo que provocaba la desunión de los movimientos

olhar “micro”: uma crítica às relações mais profundas do homem e da mulher, da sociedade e a mulher.

A terceira onda do feminismo pode ser entendida como uma redefinição das fronteiras do público-privado, que se debate sobre os mecanismos nos quais se reproduz a desigualdade sexual. Na obra “O poder do amor, importa o sexo à democracia?” Anna Jónasdóttir, feminista e politóloga norueguesa, se questiona sobre como é possível as diferenças dos sexos na sociedade ocidental:

Por que ou como persistem as posições de poder político e social dos homens frente das mulheres, incluso nas sociedades ocidentais contemporâneas, nas que se consideram indivíduos iguais desde o ponto de vista formal e legal, nas que a maior parte das mulheres adultas tem um emprego de tempo completo ou de meia jornada, nas que se conta com uma elevada proporção de mulheres bem qualificadas, e nas que as disposições estatais de bem-estar, que obviamente beneficiam às mulheres, se acham relativamente bem desenvolvidas? (JÓNASDÓTTIR, 1993, p. 14, tradução nossa).⁴

Essa inquietude é uma das principais que nortearam a terceira onda do feminismo. O patriarcado é, então, um tópico predominante. Entenda-se patriarcado como o sistema que distribui espaços sociais segundo o gênero e que hierarquiza estes espaços. A terceira onda do feminismo debateu sobre o público e o privado já que é a dicotomia essencial na qual a sociedade ocidental se distribui.

Aqui podemos falar de quatro feminismos, o feminismo da diferença, o feminismo da igualdade, o feminismo pós-moderno e o feminismo pós-colonial. O feminismo da diferença propõe uma transmutação simbólica da valoração das identidades e os espaços distribuídos dicotomicamente.

Opõem-se ao feminismo reivindicativo, por considerá-lo vitimista (AMORÓS, ÁLVAREZ, 2014b). O objetivo do feminismo da igualdade é destruir a imposição das identidades, redefinir a sociedade patriarcal e sua lógica binária de dominação.

Por último, temos os feminismos pós-modernos e os feminismos pós-coloniais, também chamados da periferia ou terceiro-mundistas, com certa relação entre eles. O feminismo pós-moderno enfoca-se na fragmentação do sujeito-mulher e o feminismo pós-colonial enfoca-se na diversidade das mulheres. Ambos

⁴ No original: ¿por qué o cómo persisten las posiciones de poder político y social de los hombres frente a las mujeres, incluso en las sociedades occidentales contemporáneas, en las que se consideran individuos iguales desde el punto de vista formal y legal, en las que la mayor parte delas mujeres adultas tienen un empleo de tiempo completo o de media jornada, en las que se cuenta con una elevada proporción de mujeres bien cualificadas, y en las que las disposiciones estatales de bienestar, que obviamente benefician a las mujeres, se hallan relativamente bien desarrolladas?

planteiam novas oposições binárias, que não conseguem se resolver dentro da teoria feminino-masculino.

Continuando com o enfoque de que o pessoal também é político, a situação das mulheres já não se define fundamentalmente como uma desigualdade apenas no espaço público. Enquanto a desigualdade nas esferas privadas continue, a inclusão em espaços públicos não resolverá a desigualdade entre gêneros. Ao levar a vida privada ao debate público, novos tópicos foram questionados, como ser a heterossexualidade, a sexualidade, a maternidade e o amor (JÓNASDÓTTIR, 1993), debates que ainda hoje continuam.

2 RELATOS DA PESQUISA COM SERVIDORAS DO PRÉDIO ADMINISTRATIVO DA UFAM

O presente trabalho trata de questões subjetivas, de sentimentos e de percepções de servidoras da UFAM, por este motivo a metodologia de pesquisa escolhida foi a pesquisa qualitativa de abordagem em profundidade, que se deu em uma entrevista aberta, seguindo um roteiro pré-estabelecido. Em se tratando de pesquisa em profundidade, Duarte afirma que

é um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por determinadas informações que se deseja conhecer” (Duarte, 2005, p.62).

A pesquisa foi realizada por meio de reunião individual e por vídeo conferência pela plataforma Google *Meet*.

Inicialmente, as entrevistas estavam previstas para iniciarem na primeira quinzena de agosto de 2021. Entretanto, houve atrasos em função da não obtenção da lista de servidoras, por setor, do prédio da reitoria, por parte da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). Embora a solicitação da lista de servidoras tenha sido feita, por *e-mail* e pelo Sistema Eletrônico de Informação (SEI) desde abril de 2021, não houve nenhum retorno.

Em julho deste ano, a Ouvidoria da Universidade Federal do Amazonas foi contatada via *e-mail* e respondeu que era preciso enviar a solicitação através do Sistema de Informação ao Cidadão (SIC). O pedido então foi feito através desse sistema e também não houve retorno até outubro de 2021.

Em função disso, e com a necessidade de realizar as entrevistas para finalizar este trabalho, foi decidido que se entraria em contato diretamente com as servidoras do prédio administrativo da UFAM, inicialmente com pessoas conhecidas e, a partir daí, com pessoas recomendadas.

Em um rápido mapeamento, constatamos que seriam 12 setores a serem pesquisados, então, originalmente seriam 12 mulheres a serem entrevistadas. No entanto, apesar das tentativas, somente foi possível entrevistar 10 pessoas. Entretanto, por se tratar de pesquisa em profundidade, acreditou-se que já se tinha um material suficiente.

A ideia deste trabalho é saber das experiências, vivências, percepções e sentimentos das mulheres em seu ambiente de trabalho. As entrevistas ocorreram no período de 25 de agosto a 23 de setembro de 2021, de acordo com a disponibilidade de dia e horário das entrevistadas, conforme Quadro 1. Essas entrevistas foram gravadas com a devida autorização das participantes da pesquisa, para posterior consulta e análise, conforme o quadro 1.

Quadro 1 – Entrevistas realizadas

Setor	Pseudônimo	Data	Duração
Sala 01	Ana	25/08/2021	22 min. 55 seg.
Sala 02	Ametista	14/09/2021	19 min. 47 seg.
Sala 03	Amamélis	14/09/2021	39 min. 42 seg.
Sala 04	Lola	16/09/2021	13 min. 48 seg.
Sala 05	Maria Luíza	16/09/2021	35 min. 25 seg.
Sala 06	Flor	17/09/2021	19 min. 09 seg.
Sala 07	Margarida	17/09/2021	35 min. 37 seg.
Sala 08	Florzinha	20/09/2021	15 min. 57 seg.
Sala 09	Rubi	23/09/2021	14 min. 56 seg.
Sala 10	Rute	23/09/2021	13 min. 58 seg.

2.1 A CONDIÇÃO FEMININA DE TRABALHO NA UFAM

As entrevistadas foram questionadas se tinham liberdade para sugerir mudanças em seu setor de trabalho, em que a maioria disse que sim, que poderiam sugerir mudanças, mas que nem sempre seriam acatadas essas mudanças.

Quando perguntadas se já tinham ouvido piadas ou comentários maldosos com a ideia de que mulheres são frágeis, delicadas, sensíveis e que choram por

tudo, apenas três disseram nunca ter ouvido ou percebido, todas as outras disseram que já ouviram e/ou perceberam, e uma delas disse que ouve isso constantemente. Em relato, Ametista disse que enquanto era diretora de um setor, trabalhava com muitos homens e poucas mulheres e, em alguns momentos as suas lideradas precisavam faltar ou mesmo atrasar em função de cólicas menstruais ou outras necessidades relacionadas ao corpo feminino e não levavam faltas, os homens logo questionavam a atitude da chefe de aceitar a justificativa de ausência, insinuando que as mulheres estavam dando desculpas para faltar já que isso não é doença, questionando a posição de liderança dela enquanto chefe e mulher.

Friedrich Engels, em sua obra “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”. Essas duas funções eram equiparadas em grau de importância, mas no momento em que surge a propriedade privada e a produção de excedente para troca de mercadorias, o serviço doméstico passou a ser inferior

O trabalho doméstico da mulher perdia agora sua importância, comparado com o trabalho produtivo do homem, este trabalho passou a ser tudo; aquele, uma insignificante contribuição. Isso demonstra que a emancipação da mulher e sua equiparação ao homem são e continuarão sendo impossíveis, enquanto ela permanecer excluída do trabalho produtivo social e confinada ao trabalho doméstico, que é um trabalho privado. (ENGELS, 1984, P.190)

Como podemos perceber, historicamente, mulheres não ocupavam espaços sociais, o trabalho era estritamente doméstico, em esfera privada, então, o que se espera é que os homens ocupassem esses lugares, as mulheres em tese estariam invadindo esses espaços, logo, até os dias atuais as mulheres precisam provar, ainda que não intencionalmente, que merecem ocupar esses lugares.

Nesse sentido, foi perguntado se elas sentiam que precisavam mostrar mais trabalho por serem comparadas aos homens, em que apenas duas disseram que não. Todas as outras disseram que se sentem ou já se sentiram comparadas aos homens.

Ametista contou que percebe que mulheres quando ocupam cargo de chefia precisam ser mais firmes e que cobram mais de outras mulheres porque não podem demonstrar fragilidade. essa atitude mais firme, conforme ela explica, é na intenção de impor respeito tentando ter atitudes masculinas.

2.2 ASSÉDIO MORAL

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu relatório “ABC dos direitos das mulheres e igualdade de gênero” (2007, p. 242).

“A violência baseada no gênero é uma questão muito complexa que está enraizada em relações de poder na economia, no mercado de trabalho, nas relações de trabalho, na cultura organizacional e em fatores culturais”. Trazendo esse conceito para a pesquisa, perguntamos se as entrevistadas já haviam passado por assédio moral ou mesmo visto alguma colega nessa situação.

A maioria das entrevistadas já sofreu e/ou presenciou assédio moral no ambiente de trabalho na UFAM. Dentre todas que passaram por essa situação, apenas duas quiseram relatar suas experiências: a violência ocorreu por parte de chefes mulheres e isso se deu por questões pessoais, que nada tinham a ver com a competência ou o trabalho das assediadas.

Quando perguntada se já tinha sofrido ou percebido ser prejudicada no trabalho pelo fato de ser mulher, Amamélis relatou: “Em um determinado setor que trabalhava, eu claramente percebi que era pelo fato de ser mulher, em especial mulher mais jovem que ela, foi assim antipatia totalmente grátis. Foi muito ruim porque eu fui praticamente forçada a sair do meu setor, Logo em seguida, ela saiu da Pró-reitoria em função da troca de gestão, eu imagino que ela passou relatório para o próximo chefe, pois ele nunca tinha me visto e ele já me recebeu muito mal, foi o que forçou minha saída da Pró-reitoria, passei 6 meses lá sem que ele me passasse nenhuma atribuição. Ele chegou ao ponto de dizer, “Você não faz nada”, sendo que ele não me passava nenhuma atribuição”. Em outra “Você não é bem-vinda aqui, peça exoneração”. No que eu respondi que não ia pedir. Você vai ter que me devolver para PROGESP. Foi o que ele fez. Sofri dois assédios morais em um mesmo lugar e em um curto espaço de tempo”.

Segundo Ametista: “ Eu fui chefe em um setor por 7 anos. Meu chefe era homem, tivemos um clima organizacional muito bom e harmonioso quando mudou a gestão, entrou uma chefe mulher e eu nunca me senti tão desrespeitada, me deixou muito desconfortável, culminando com a minha saída do setor. Isso se torna bem pior vindo de uma mulher do que se fosse um homem, porque dói mais, é o mesmo gênero, porque tá me tratando dessa forma? Por que me olha assim? Por que me

julga desse jeito? Acredito que era pelo fato de eu ser jovem, soa como uma ameaça”.

2.3 ASSÉDIO SEXUAL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relatório “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero”, afirma que:

A discriminação no trabalho pode ser uma combinação de violência física e psicológica baseada no gênero. A mais clara ilustração deste tipo de violência é o assédio sexual; mas o assédio acompanhado de violência ou de ameaça de violência não necessita de ter uma conotação sexual (OIT, 2007, pg.242).

Dentre as entrevistadas apenas duas indicaram nunca ter sofrido assédio e também não viram ou perceberam colegas passando por isso. Todas as demais ou já sofreram o assédio ou já presenciaram colegas passando por essa violência. Margarida não chegou a definir se era um assédio, ela ainda tem dúvidas. Maria Luíza quis relatar o assédio sofrido.

Em seu relato Margarida disse: “Houve situações que me deixaram desconfortável, mas eu não sei definir, mesmo com todo o conhecimento que eu acho que eu tenho. Eu pratico uma dança que expõe meu corpo, movimentos sensuais. Então o machismo traz toda essa carga, pois o que uma mulher que pratica essa dança é? Como assim uma mãe de família, uma mulher casada faz essa dança e não tem vergonha disso? Minhas redes sociais são abertas e eu não escondo nem me envergonho disso. Mas vira e mexe eu ouço alguma piadinha sobre isso, mesmo no meu ambiente de trabalho, às vezes eles me colocam em situações desconfortáveis, como se isso fosse alguma grande questão na minha

vida. Já ouvi coisas que na hora me deixou desconfortável, mas eu não consigo definir se isso é um assédio”.

Maria Luíza: “O primeiro dia foi uma piada, estávamos sozinhos na sala, o que configurou um negócio estranho. No segundo dia, minha mesa era encostada na parede e ele se aproximou de um modo muito invasivo, ele era responsável pela minha avaliação [de estágio probatório] e sabia que o cargo iria proteger ele de alguma forma, eu percebi um jeito de falar e mandar as coisas [de forma] diferente. A gente sempre tenta minimizar, eu não sofri isso não, deve ser coisa da minha cabeça. No terceiro dia eu já não usava mais vestido, ficava constrangida, só usava calça, pois tinha medo de ficar sozinha com ele. Foram três dias de pequenas coisas, mas constrangedoras. Nesse dia eu falei com meu chefe e procurei meu advogado que me orientou a ir direto na delegacia e me acompanhou. De todo esse processo uma das coisas que mais me estarreceu quando eu fui fazer o B.O foi quando a pessoa me perguntou de onde eu era, onde trabalhava, E eu falei na UFAM, na universidade. Aí ela falou assim: Ah, tinha que ser! Já pensou? Fiquei chocada de saber que isso é comum de acontecer na UFAM”.

Maria Luíza ainda contou que na semana seguinte ao ocorrido encontrou uma moça chorando na escada do prédio da Reitoria e parou para ajudar, quando perguntou o que aconteceu a servidora falou que tinha acabado de sofrer um assédio e queria saber onde denunciar.

2.4 SILENCIAMENTO PELO FATO DE SER MULHER

Em um dado momento da pesquisa as entrevistadas foram questionadas se já haviam se sentido silenciadas em algum momento no trabalho pelo fato de ser mulher. Apenas duas entrevistadas disseram que não, nunca se sentiram silenciadas, já que sentiram ou perceberam nem sempre quiseram falar em que momento ou circunstância isso aconteceu, apenas uma quis contar sua experiência.

Amamélis: “Quando me tornei diretora de um departamento, percebi vários problemas, sempre apontei as mudanças que deveriam ser feitas, eu dizia que uma situação iria acontecer, falava do problema e da solução para minha chefia, era só executar porque a execução não podia ser comigo e sempre era ignorando o chefe sempre dizia que não dava, era impossível fazer na reunião seguinte eu apresentava o mesmo problema e na frente de outras pessoas o chefe falava: que

tal isso? e colocava como solução tudo aquilo que eu tinha sugerido. para mim, isso ficou claro que minhas ideias não tinham validade pelo fato de eu ser mulher, um mesmo problema e solução quando eu falava não era possível, mas quando ele falava se tornava possível”.

Existe um termo para designar esse ato relatado pela entrevistada, chama-se *broapriating*, que consiste na apropriação intelectual que ocorre quando um homem divulga como sua uma ideia ou uma criação de uma mulher.

2.5 VIOLÊNCIA DE GÊNERO

As entrevistas foram pautadas na violência de gênero, várias perguntas tinham essa ideia, em que se observou que os assédios moral e sexual se deram em razão das entrevistadas serem mulheres.

Foi perguntado na entrevista se o fato de ser mulher contribui ou atrapalha o desenvolvimento da carreira. Três entrevistadas disseram que não, enquanto as outras disseram que sim. Ametista foi uma que disse que não atrapalha e acrescentou que o fato de ser mulher nos torna muito capazes pois, segundo ela, a mulher tem a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo como: trabalhar, estudar, cuidar de casa, filhos, marido. Nessa fala ela destaca como a mulher tem uma sobrecarga de trabalho, com vários outros afazeres além de trabalhar fora.

Simone de Beauvoir em sua obra “O segundo sexo, experiências vividas” já relatava sobre o fato de a mulher ser vista como mãe antes mesmo de ser mulher, dela se espera que cuide da casa e dos filhos, e ao trabalhar seu salário deve ajudar a compor a renda. Segundo a autora “o mais das vezes sabem que o interesse de seu trabalho será sacrificado à carreira do marido, só trarão para o lar um salário suplementar, só se empenham timidamente numa empresa que não as arranque à servidão conjugal” (BEAUVOIR, 1989, p. 245).

Ainda na entrevista Ana conta que no setor onde trabalhava ouviu algumas vezes o comentário de que mulher engravida e fica seis meses sem trabalhar na licença maternidade e, em algumas dessas vezes ela escutou quando tinha acabado de voltar da licença maternidade. Essas falas VÍRGULA na opinião dela é uma

agressão ao fato de sua feminilidade, como se fosse um problema a mulher gerar filhos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu relatório “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero” destaca que

Existe legislação nacional e internacional contra a violência no local de trabalho e contra a violência baseada no gênero, mas é essencial a ação preventiva, de modo a criar e a manter um ambiente de trabalho livre de violência, onde as mulheres trabalhadoras se possam sentir física e psicologicamente tão seguras quanto os seus colegas do sexo masculino (OIT, p, 242).

No relato de Ana a violência de gênero foi verbal e sem citar nomes, mas de modo que, como ela mesma relatou, atingiu a todas que estavam no setor e que eram a maioria.

2.6 CONHECIMENTO SOBRE O CANAL DE DENÚNCIAS

A maioria das entrevistadas indicou que não sabe a quem se reportar ou a quem pedir ajuda em caso de assédio moral ou sexual. Quase todas disseram que ouviram falar que existe uma comissão de assédio na UFAM.

Maria Luiza disse saber da comissão, pois quando sofreu assédio chegou a procurar o contato e onde essa comissão se reunia para denunciar, ENFATIZANDO que não foi fácil de achar, mas, segundo ela, essa comissão se reúne no setor Sul do campus universitário Senador Arthur Virgílio filho, campus Manaus. Amamélis e Rute afirmaram que existe essa comissão, pois elas conheciam pessoas que a compõem, mas não sabiam dizer exatamente como funciona e qual o contato.

Ao fazer uma busca no *site* da UFAM não encontramos de imediato a Comissão de Assédio na aba destinada ao item de comissões, entretanto, em uma busca pelo termo chegamos à página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP, onde há o “Espaço CECAM” que é a Comissão de Combate ao Assédio Moral. Nessa página tem a Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho (2020), que dá as orientações sobre o que é assédio e como fazer a denúncia.

3 CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA DE GÊNERO PARA SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

Um profissional de relações públicas deve desenvolver estratégias que melhorem o relacionamento de uma organização com os seus públicos. Conforme afirmado por Kunsch (2016, p.109), “A relações públicas, por meio da comunicação, viabilizam o diálogo entre a organização e seu universo de públicos, sendo essa mediação uma de suas funções essenciais”. Com esse entendimento e depois de ter realizado a pesquisa em profundidade, verificamos um hiato entre o assédio que acontece e a denúncia, no sentido de como o assunto é tratado.

Durante a pesquisa realizada com as mulheres do prédio administrativo da UFAM, vimos que elas falaram sobre assédio, algumas relatando episódios e outras apenas dizendo que passou e/ou que viu alguma colega passar, percebeu-se que não há muita denúncia e quando perguntadas se saberiam a quem denunciar todas disseram saber que existe uma comissão, mas ninguém falou ao certo o nome da comissão ou onde encontrar, ou como se dirigir. Como todas falaram que existia essa comissão, surgiu a necessidade de buscar informações a respeito dela. Constatamos que realmente existe, mas é pouco divulgada e tem um nome diferente, pesquisando por comissão de assédio não encontramos, está na página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) com o nome “ESPAÇO CECAM”.

Diante do exposto, surgiu então a ideia criar uma campanha para falar desse canal, POIS se ele existe deve ser conhecido e utilizado. Entendemos que é necessário fixar esse canal para que logo que ocorra alguma situação, as mulheres já tenham em mente a quem se reportar, porque, muitas vezes, a mulher tem medo ou vergonha de se expor e acaba silenciando. O intuito também é de que os assediadores saibam que sua conduta é errada e passível de punições de modo que consigamos coibir tais atitudes.

A campanha visa a melhorar a comunicação dessas mulheres em relação a um problema que as acomete, pois se houver mais denúncias, haverá também um enfraquecimento desses comportamentos, que hoje entendemos não ser tolerável e, conseqüentemente, desenvolveremos um ambiente de trabalho mais seguro para as servidoras.

A relevância desse projeto consiste na dificuldade que as mulheres têm em falar sobre a temática assédio e com isso não denunciar. Daí vimos que poderíamos ajudar a mudar essa situação. Kunsch (2016 p. 367) conceitua projeto como “uma proposição de ideias ordenadas e um conjunto de ações capazes de modificar uma situação identificada por outra desejada”.

3.1 ENTIDADE PROMOTORA E REALIZADORA

Universidade Federal do Amazonas

3.2 IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

Uma campanha sobre assédio no ambiente de trabalho, como identificar e denunciar. O título da campanha é: Isso não é normal! Fazendo uma alusão ao fato de que as mulheres tendem a não perceber os assédios ou a encarar como um tipo de brincadeira, ou seja, que elas possam estar entendendo mal, criando assim a ideia de que essa violência é normal.

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 Objetivo geral

Conscientizar servidoras do prédio administrativo sobre o assédio moral e sexual sofrido no ambiente de trabalho.

3.3.2 Objetivos específicos

- Identificar os tipos de assédio;
- Divulgar um canal de denúncia que já existe na UFAM;
- Alertar para a importância da denúncia;
- Orientar como se faz a denúncia.

3.4 JUSTIFICATIVA

A partir da pesquisa feita com servidoras do prédio administrativo da UFAM, verificou-se que há muitos casos de assédio moral e sexual e que essas não sabiam exatamente onde denunciar ou como proceder. Diante disso, vimos a necessidade de fazer a divulgação de um canal que já existe, que não tem visibilidade. Queremos também promover uma conversa sobre o assunto para que as mulheres identifiquem imediatamente os tipos de assédio e que se permitam falar sobre isso.

Trata-se de um projeto piloto, direcionado às servidoras lotadas no prédio administrativo da UFAM, por ter sido o local onde se realizou a pesquisa, em havendo êxito na campanha deverá ser expandido pelo setor de Comunicação da Universidade, abrangendo todo o público feminino da UFAM, como técnicas, professoras, estudantes e funcionárias terceirizadas, tanto no campus Manaus como nos campi do interior.

3.5 IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS PÚBLICOS QUE SERÃO ATINGIDOS

Mulheres do prédio administrativo da UFAM, com idades entre 18 e 45 anos, de escolaridade variada.

3.6 ESTRATÉGIAS

Utilização de meios impressos, com *slogan* da campanha para chamar a atenção sobre o assunto, meios digitais, com uso de mensagens impactantes sobre o tema, reuniões com mulheres para a troca de experiências e observações.

3.7 ESCOLHA DOS PROGRAMAS DE AÇÃO⁵

Será feita uma roda de conversa para debater sobre o assunto com professoras da UFAM que tenham em sua linha de pesquisa o feminismo e suas temáticas e servidoras que tenham sofrido assédio para relatar suas experiências e debater sobre o assunto. A roda de conversa será realizada na sala de treinamento da Pró – Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP).

Divulgaremos um vídeo institucional ⁶sobre assédio nas redes sociais da

⁵ Todos os instrumentos de comunicação utilizados na campanha, com exceção do vídeo, estão nos apêndices deste trabalho.

⁶ [link do vídeo](#)

UFAM, com duração de 8 minutos e 31 segundos, em que falaremos da cartilha de assédio que existe na UFAM e com falas de entrevistadas, o conceito e os tipos de assédio, bem como as formas de denunciar;

Afixação de cartaz com o *slogan* da campanha no prédio administrativo, para divulgação da campanha;

Distribuição de Folders com o mesmo *slogan* do cartaz trazendo informação sobre a roda de conversa (data, local, horário e convidadas).

Colocação de Banner na entrada do prédio administrativo com o slogan da campanha trazendo informação sobre a roda de conversa (data, local, horário e convidadas).

Exposição *de outdoor* na frente da Universidade com o título da campanha e uma frase impactante que fale de assédio.

3.8 DETERMINAÇÃO DOS RECURSOS NECESSÁRIOS

3.8.1 Recursos humanos

Quantidade	Função	Atividade
01	Coordenador	Fazer o cerimonial na roda de conversa, divulgar os materiais da campanha e entregar <i>folders</i>
01	Coordenador	Assessorar as convidadas da mesa na roda de conversa, divulgar os materiais da campanha e entregar <i>folders</i>
01	Designer da ASCOM	Desenvolver materiais gráficos para a campanha e divulgar nas redes sociais da UFAM o vídeo institucional e a roda de conversa

3.8.2 Recursos materiais e financeiros

Quantidade	Ação	Material	Espaço físico	Custos
05	Postagens em redes sociais de vídeo e <i>cards</i>	Celular e internet	Não tem	Sem custos
04	Divulgação da campanha no prédio administrativo	Cartaz	Prédio administrativo da UFAM	R\$ 5,00 a unidade R\$ 20,00
01	Divulgação da campanha na entrada	<i>Outdoor</i> por um mês	Entrada do Campus	R\$ 1.500,00

	da Universidade			
01	Divulgação da campanha na entrada do prédio administrativo	Banner	Entrada do prédio administrativo	R\$ 90,00
200	Divulgação individual da campanha	Folder	Prédio Administrativo	Sem custos, feito pela gráfica da Ufam
-	Roda de conversa	Computador, data show, microfone, caixa de som, cadeiras, ar condicionado.	Sala de treinamento da PROGESP	Sem custos, equipamentos da sala de treinamento
20	Roda de conversa	Garrafas de água de 300ml	-	R\$ 1.50 a unidade R\$ 30,00
01	-	Fita adesiva	-	R\$ 4,00

3.9 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

A campanha será realizada do dia 7 ao dia 11 de março.

Cronograma		
Data	Ação	Responsável
07/03/2022	Divulgação de vídeo institucional nas redes sociais Instagram, Facebook e no canal Youtube da UFAM	ASCOM
07/03/2022	Disposição de um <i>outdoor</i> na entrada do Campus	ASCOM
07/03/2022	Disposição de 04 cartazes em pontos estratégicos do prédio administrativo	Karen Livia
07/03/2022	Disposição de um banner na entrada do prédio administrativo da UFAM com as informações sobre a roda de conversa	Livia Karen
07/03/2022	Distribuição de 200 folders no prédio administrativo com a divulgação da roda de conversa	Livia Karen
08/03/2022	Roda de conversa na sala de treinamento da PROGESP às 9h da manhã com encerramento às 12h	Livia Karen
07, 08, 09,10, 11/03/2022	Divulgação de um card por dia nas redes sociais Instagram e Facebook com frases de depoimentos das entrevistadas	ASCOM

3.10 CONTROLE

O controle se dará a partir do cumprimento do cronograma.

3.11 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

Será feita uma avaliação das postagens nas redes sociais com os indicadores de número de curtidas e engajamento das publicações. No final da roda de conversa será feita uma pesquisa de opinião com preenchimento de questionário pelos participantes.

3.12 RECOMENDAÇÕES E RESULTADOS ESPERADOS

Esperamos que como resultado tenhamos pessoas mais conscientes com relação à violência de gênero e, em consequência, a melhoria no ambiente laboral na UFAM.

Segundo Kunsch (2016, p.70), “Um processo comunicacional interno, que esteja em sintonia com o sistema social mais amplo, propiciará não apenas um equilíbrio como o surgimento de mecanismos de crescimento organizacional. ” Esperamos também promover uma comunicação eficaz sobre o canal de denúncia que já existe e é pouco difundido, e que essas mulheres saibam reconhecer e denunciar todas as formas de assédio a que estão sujeitas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Violência de gênero é algo frequente em ambientes corporativos. Sabendo disso surgiu a vontade de saber como isso acontece na Universidade Federal do Amazonas, na visão de mulheres servidoras. A pesquisa qualitativa em profundidade foi o instrumento utilizado para conhecer a percepção e Os sentimentos das participantes destas. Foi uma experiência muito boa ouvir e entender um pouco sobre o ponto de vista das entrevistadas.

Após as entrevistas, houve muitos questionamentos sobre o assunto. Saber que ocorre assédio com uma certa frequência foi bem difícil, mas alertou para um problema frequente e pouco falado. Entendemos a questão do assédio explícito e velado, percebendo o quão forte é o silenciamento feminino. Foram vários relatos de

reconhecimento de assédio tanto moral quanto sexual, mas poucas foram as que se sentiram à vontade para falar do assunto, sendo que a maioria apenas disse viver ou perceber, sem querer entrar de fato nessa questão.

Não temos como acabar com esse tipo de comportamento vindo dos assediadores, mas entendemos que é importante falar sobre isso e denunciar também, a fim de ao menos impelir que essas pessoas tomem tais atitudes sob pena de responderem Processos Administrativos Disciplinares (PAD) ou processos cíveis na esfera criminal.

Entendemos que temos um canal de denúncia disponibilizado, mas pouco conhecido. Sentimos, então, a necessidade de divulgá-lo, bem como trazer esse assunto para discussão.

Foi pensado uma campanha com o público pesquisado como um projeto piloto, devendo depois ser expandido para todo o público feminino da Universidade. Propomos também que seja feita uma pesquisa com os homens da UFAM sobre violência de gênero, para entendermos suas percepções sobre essa temática.

REFERÊNCIAS

AGRAWAL, Vidhi. **Managing the diversified team: challenges and strategies for improving performance**. Team performance management: An International Journal, v. 18, n. 7/8, p. 384-400, 2012.

ALVES, Aquino; SILVA, Luis Guilherme Galeão. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, FGV, v. 44, n.3, p. 1-12, 2004. Disponível em: <<http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-44-num-3-ano-2004-nid-45993/>>. Acesso em: 02 maio 2018.

AMORÓS, Celia; Álvarez, Ana de Miguel (Eds.). **Teoría Feminista: de la ilustración a la globalización. Tomo I: de la ilustración al segundo sexo**. Madri, Espanha: Minerva Ediciones, 2014a.

_____. **Teoría Feminista: de la ilustración a la globalización. Tomo II: del feminismo liberal a la posmodernidad**. Madri, Espanha: Minerva Ediciones, 2014b.

ASHIKALI, Tanachia; GROENEVELD, Sandra. **Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups**. Personnel Review, v. 44, n. 5, p. 757-780, 2015.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. 2, ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

BENHABIB, Seyla. El Otro generalizado y el otro concreto, IN: Benhabib, Seyla; Cornell, D. (eds.). **Teoria feminista y teoria crítica**. Traduc.: Ana Sánchez. Valência, Alfons el Magnànim, pp.125-126, 1990.

BONIN, Jiani Adriana. **Explorações sobre práticas metodológicas na pesquisa em comunicação**. Famecos. Porto Alegre, n. 37, dez. 2008.

Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Espaço Cecam – **Comissão de Combate ao Assédio Moral – CECAM – UFAM**. Disponível em: https://edoc.ufam.edu.br/retrieve/16adb6af-e66c-4784-89be-ca32bbf6087f/Anexo_0410900_CARTILHA_HORIZONTAL_dezembro_2020.pdf

CASALI, Alípio. **Ética e sustentabilidade nas relações públicas**. Organicom –Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas, São Paulo (SP), a. 5, n. 8, p. 48-58, 2008.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Brasília: Senado Federal, 2016. CORTINA, Adela.C

COX JR., T.; BLAKE, S. **Managing diversity: implications for organizational competitiveness**. Academy of Management Executive, v. 5, n. 3, p. 45-57, 1991.

DIKE, Priscilla. The impact of workplace diversity on organizations. 2013. 59p. Tese (Doutorado) – Degree Program in International Business, Arcada University of Applied Sciences, Helsinki, 2013. Disponível em: <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63581/Thesisxx.pdf>>. Acesso em: ago.2018.

DUARTE, Jorge. Entrevista em profundidade. In: BARROS, Antônio (Org.). DUARTE, Jorge (Org.). **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005. p 62-82

ENGELS, Frederich. **A origem da família, da propriedade e do estado**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A, 1984.

FERNANDES, Valéria Diez Scarance. **Lei Maria da Penha**. Editora Atlas SA, 2015.

FERRARI, Maria Aparecida; CABRAL, Raquel. Comunicação Intercultural e Interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações. In: CONGRESSO ABRAPCORP, XII [São Paulo, SP, 06-09 maio 2019]. **Anais**. São Paulo, SP: Faculdade Cásper Líbero, 2019.

GROHS, Ana Cristina P. **Comunicação intercultural: contribuições para a gestão internacional de organizações que atuam no contexto global**. In: MOURA, Claudia Peixoto de; FERRARI, Maria Aparecida (Orgs.). Comunicação, interculturalidade e organizações: faces e dimensões da contemporaneidade. Porto Alegre, RS: Edipucrs, 2015. Disponível em: <<http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/Ebooks/Pdf/978-85-397-0684-6.pdf>>. Acesso em: out. 2017

HIGA, F. C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Revista Direito GV, São Paulo, v.12, n. 2, p. 484-515, mai./ago. 2016. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>> Acesso em 10 de setembro de 2019.

HOLTZHAUSEN, Derina R. **Las relaciones publicas como activismo: enfoque pós-moderno**. Barcelona: Editorial UOC, 2017.

HOLCK, Lotte; MUHR, Sarah Louise; VILLESÈCHE, Florence. **Diversity and identity in the workplace: connections and perspectives**. London: Palgrave Pivot, 2018. 107p.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, SP: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016.

JÓNASDÓTTIR, Anna. **El poder del amor ¿Le importa el sexo a la democracia?** Madri, Espanha: Cátedra, 1993.

KUNSCH, Margarida M. K. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. 6º ed. São Paulo: Summus, 2016.

LIRA, Aline Ferreira. . In: CONGRESSO ABRAPCORP, XII [São Paulo, SP, 06-09 maio 2019]. O discurso sobre diversidade em relatórios de sustentabilidade de

empresas do Polo Industrial de Manaus. In: CONGRESSO ABRAPCORP, XIII [Bauru, SP, 18-21 maio 2010]. **Anais**. São Paulo, SP: Faculdade Cásper Líbero, 2019.

LIRA, A. F. Diversidade nas organizações: das lutas sociais às políticas públicas. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS, XIV [Bauru, SP, 18-21 maio 2020]. Anais [...]. Bauru, SP: Abrapcorp, 2020; Grupo de Trabalho (GT) Comunicação Intercultural e Interseccionalidade, 2020. Disponível em: <https://www.academia.edu/44949504/O_discurso_sobre_diversidade_em_relac%C3%B3es_de_sustentabilidade_de_empresas_do_Polo_Industrial_de_Manaus_1>. Acesso em: 21 de maio. 2020.

MARTIN, Gillian Coote. **The effects of cultural diversity in the workplace**. Journal of Diversity Management, v. 9, n. 2, p. 89-92, 2014.

MILLETT, Kate. [1969]. Política sexual. Madrid: Cátedra S.A 1995

MUNDY, Dean. Diversity 2.0: how the public relations function can take the lead in a new generation of diversity and inclusion (D & I) initiatives. **Research Journal of the Institute for Public Relations**, Gainesville, Flórida, vol. 2, n. 2, p. 1-35, Outubro de 2015.

NKOMO, Stella M.; COX JR, Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, Stewart R. et al. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo, Atlas, 1998.

Organização Internacional do Trabalho. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gêneros**. 2º ed, 2007

PRATES, Marco Aurélio; TANURE, Betania. O estilo brasileiro de administrar: sumário de um modelo de ação cultural brasileiro com base na gestão empresarial. In: PRESTES MOTTA, Fernando C.; CALDAS, Miguel P. (Orgs.). Cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo, SP: Atlas, 2014.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, história e poder**. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.

PINSKY, Jaime. Introdução. In: PINSKY, Jaime; BASSANEZI PINSKY, Carla. **História da cidadania**. São Paulo: Contexto, 2003. p.9-13.

SALES, Ricardo. Gonçalves de. Diversidade nas organizações: das lutas sociais às políticas públicas. In: CONGRESSO ABRAPCORP, XII [Goiânia, GO, 16-18 maio 2018]. **Anais** [...]. Goiânia, GO: Abrapcorp; Faculdade de Informação e Comunicação da Universidade Federal de Goiás, 2018.

FEDERAL, Senado. Estatuto do idoso. **Brasília (DF): Senado Federal**, 2003.

SILVA, Pablo Marlon Medeiros da et al. Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil. Revista Organização em Contexto, São Bernardo do Campo, SP, v. 12, n. 24, p. 283-305, Jul-Dez. 2016.

SINGER, Paul. A cidadania para todos. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi. História da cidadania. São Paulo, SP: Contexto, 2003. p.191-263.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e globalização**. 4.ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Como gostaria de ser chamada nos relatos da pesquisa

Função

Tempo de trabalho na UFAM

- 1 – Você está satisfeita com as atividades que desenvolve no seu setor? Por quê?
- 2 - Você tem liberdade para sugerir mudanças e desenvolver novos processos em seu ambiente de trabalho?
- 3 – Você já se sentiu ou percebeu prejudicada por sua chefia ou por colegas pelo fato de ser mulher? Já presenciou alguma colega passando por isso?
- 4 – Já sentiu que precisava mostrar mais trabalho porque é constantemente comparada aos homens?
- 5 – No seu local de trabalho já escutou piadas ou comentários maldosos com a ideia de que mulheres são sensíveis, choram por tudo, são delicadas e frágeis?
- 6 – No seu ambiente de trabalho suas opiniões são ouvidas e aceitas?
- 7 – Você se sente à vontade para expressar suas opiniões e sentimentos para colegas e para a chefia?
- 8 – Você já se sentiu silenciada no seu ambiente de trabalho, de alguma forma, pelo fato de ser mulher?
- 9 – Você acredita que o fato de ser mulher contribui ou atrapalha o desenvolvimento de sua carreira?
- 10 – Você se sente mais à vontade para trabalhar com homens ou mulheres? Por quê?
- 11- Você já presenciou ou sofreu assédio moral no ambiente de trabalho?
- 12 – Caso você precise reportar casos de assédio moral ou sexual no trabalho, você sabe a quem recorrer na UFAM?
- 13 – Existe algo que você gostaria de acrescentar a respeito da sua experiência como servidora da UFAM?

APÊNDICE B – ROTEIRO DO VÍDEO

Produto: Vídeo	
Tema: Campanha de conscientização sobre violência de gênero para servidoras da Universidade Federal do Amazonas	
Duração: +/- 8 minutos	
Vídeo	Áudio
Slide 1 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM	Neste vídeo trataremos sobre Assédio moral e sexual e as formas de combate dentro da Universidade Federal do Amazonas.
Slide 2 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM	O QUE É ASSÉDIO? É todo ato, gesto e comportamento que traduzem uma atitude contínua e ostensiva que acarrete danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. O Assédio objetiva claramente desqualificar, humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar e ofender o trabalhador.
Tela Preta com destaque para algumas palavras da entrevista	Off 1 entrevista com trilha sonora triste
Slide 3 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM	TIPOS DE ASSÉDIO MORAL São formas típicas de assédio moral no ambiente de trabalho: Assédio moral vertical, dividido em descendente e ascendente, Assédio moral horizontal e Assédio moral misto.
Slide 3 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM (detalhes)	No Assédio moral vertical temos: Assédio moral descendente (quando é caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado), e Assédio moral ascendente - quando a ação decorre de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico.
Slide 3 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM (Detalhes)	Assédio moral horizontal é aquele que ocorre pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico;
Slide 3 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no	Existe o terceiro tipo que é o Assédio moral misto. Este acontece quando a pessoa é assediada por duas pessoas, ou

Trabalho da UFAM (Detalhes)	mais, ao mesmo tempo, podendo ser de mesmo nível hierárquico ou não.
Tela Preta com destaque para algumas palavras da entrevista	Off 2 entrevistas com trilha sonora triste
Slide 4 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM	<p>COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL</p> <p>O Assédio Moral acontece quando existe a deterioração intencional das condições de trabalho como: retirada da autonomia da vítima; Privação de acesso aos instrumentos de trabalho relacionados ao exercício da função; Atribuição proposital e sistemática de tarefas superiores ou inferiores às suas competências; o Isolamento e a recusa de comunicação; Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a chefia ignora a presença da vítima na equipe, dirigindo-se apenas aos outros; e não repassa o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.</p>
Slide 5 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM	<p>O Assedio também pode ser caracterizado por Violência verbal, física ou sexual; Agressões físicas, mesmo que de leve, tipo quando a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face, etc.; quando a chefia fala com a vítima aos gritos; Quando a pessoa é assediada ou agredida sexualmente com “toques”, gestos ou propostas; Quando o assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.</p>
Slide 6 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM (Parte superior)	<p>O Assédio Sexual</p> <p>Entende-se por Assédio Sexual no ambiente de trabalho a atitude de constranger colegas de trabalho por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, São tentativas de troca, sob constrangimento, mesmo que velado, de favores sexuais por favores institucionais.</p>
	- Pode ocorrer cantada de maneira clara ou sutil, ser falada ou apenas insinuada, escrita ou por gestos.

Slide 6 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM (Detalhes)	<p>- Podem vir em forma de coação e acompanhado de humilhações, insultos e intimidações.</p> <p>- Pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.</p>
Tela Preta com destaque para algumas palavras da entrevista	Off 3 entrevistas com trilha sonora triste
Slide 7 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM.	O Assédio é causa de Adoecimento Depressão, angústia, estresse, crises de choro e de Ansiedade, Síndrome do pânico, são apenas alguns dos transtornos.
Tela Preta com destaque para algumas palavras da entrevista	Off 4 entrevistas com trilha sonora triste
Slide 8 da Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM (detalhes).	<p>Como enfrentar o Assédio dentro da UFAM</p> <p>Caso compreenda estar vivenciando uma situação de assédio, solicite atendimento pela Equipe da COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL – CECAM da UFAM.</p>
Tela preta com o endereço eletrônico.	Preferencialmente registre seu relato escrito, via portal da Ouvidoria da UFAM pelo endereço www.portalouvidoria.ufam.edu.br/fale-conosco.html , que irá acompanhar o andamento do processo junto a CECAM e noutros setores da Universidade se necessário.
Slide 8 da Cartilha sobre	<p>Para melhor lhe atender, é recomendado:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Anotar com detalhes as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou

Assédio Moral e Sexual no Trabalho da UFAM (detalhes).	setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário; juntar provas.
Tela Preta com destaque para algumas palavras da entrevista	Off 5 entrevistas com trilha sonora triste
Tela Preta com os créditos	Trilha sonora triste
Tela Preta com o texto: Este vídeo é parte do trabalho de conclusão de curso: Campanha de conscientização sobre violência de gênero para servidoras da Universidade Federal do Amazonas das alunas Lívia Mendes e Karen Gabrielle sob orientação da professora Aline Lira	Trilha sonora triste

APÊNDICE C – PROGRAMAÇÃO DA RODA DE CONVERSA

A roda de conversa é um evento que nasceu da mesa-redonda, porém tem um cunho mais informal. Por ser o nosso tema um assunto muito pessoal, decidimos que a roda de conversa encaixaria bem na estratégia. A concepção desse evento é fornecer uma troca de experiências e vivências com um toque de informalidade.

Roda de conversa sobre: Violência de gênero no ambiente de trabalho da UFAM.

Sugestão de mulheres para compor a mesa:

Prof. Dra. Iraildes Caldas Torres

Prof. Dra. Iolete Ribeiro da Silva

Servidora técnica que tenha sofrido assédio e que queira relatar suas experiências.

O evento acontecerá no dia 08/03/2022, com início às 9h da manhã.

09h – Entrada das participantes e acolhimento proferido pela mediadora Livia Mendes

09h15 – Apresentação das convidadas.

09h30 – Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Servidora técnica da UFAM

10h00 – Violência de Gênero - Prof. Dra. Iraildes Caldas Torres

10h30 – Feminismo - Prof. Dra. Iolete Ribeiro da Silva

11h00 – Debate

11h50 – Entrega de um questionário de avaliação para todas as participantes

12h00 – Agradecimento e encerramento.

APÊNDICE D – CARTAZ



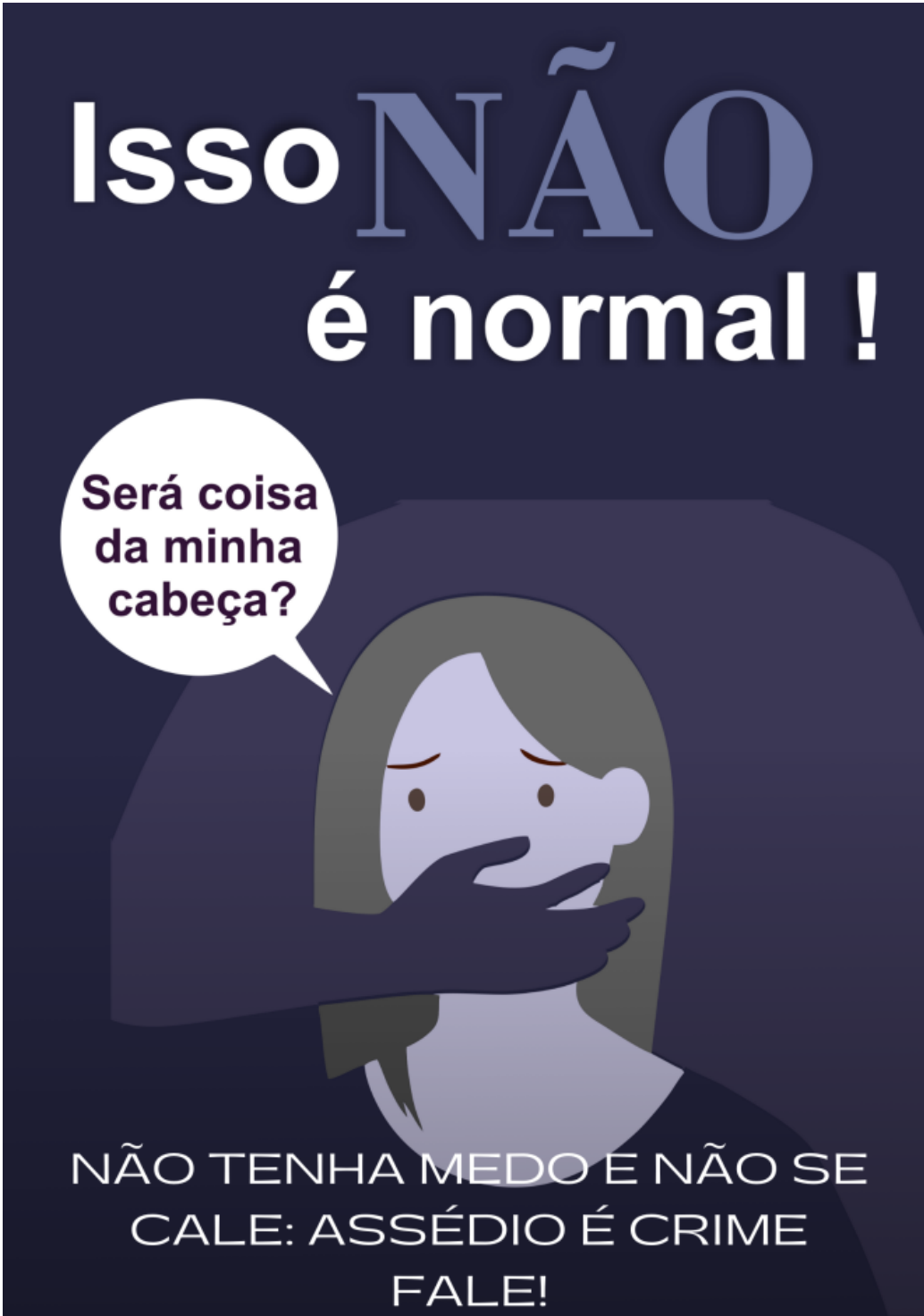
APÊNDICE E - FOLDER DA CAMPANHA

Isso **NÃO** é normal !

Será coisa
da minha
cabeça?

NÃO TENHA
MEDO E NÃO SE
CALE: ASSÉDIO
É CRIME FALE!

RODA DE CONVERSA SOBRE
VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO
AMBIENTE DE TRABALHO
DATA: 08/03/2022
LOCAL: SALA DE TREINAMENTO DA
PROGESP
HORÁRIO: 09H



**Isso NÃO
é normal !**

Será coisa da minha cabeça?

**NÃO TENHA MEDO E NÃO SE
CALE: ASSÉDIO É CRIME
FALE!**

APÊNDICE G – POST PARA AS REDES SOCIAIS

Isso NÃO
é normal !

“...ele se aproximou de um modo muito invasivo...”



APÊNDICE H – POST PARA AS REDES SOCIAIS

Isso NÃO
é normal !

“...eu já não usava mais vestido, ficava constrangida...”

The image is a social media post template. It features a purple background. At the top, the text "Isso NÃO é normal !" is displayed in white and blue. Below this, a quote in white text reads: "...eu já não usava mais vestido, ficava constrangida...". On the left side, there is a stylized illustration of a person with short dark hair, wearing a white cap and a pink t-shirt. On the right side, there is a graphic of two hands holding a bouquet of yellow and pink flowers.

APÊNDICE I – POST PARA AS REDES SOCIAIS

Isso **NÃO**
é normal !

“...mulher engravida e "fica seis meses sem trabalhar" na licença maternidade...”



APÊNDICE J – POST PARA AS REDES SOCIAIS

Isso NÃO
é normal !

**“...as mulheres
são muito
sensíveis, ainda
tem a TPM...”**



APÊNDICE K – POST PARA AS REDES SOCIAIS

Isso NÃO
é normal !

“...eu percebi
um jeito de
falar e de
mandar as
coisa,
diferente..”



APÊNDICE L – OUTDOOR

Isso **NÃO** é normal!

Não é coisa da minha cabeça!

Meu corpo não é órgão público!

Não é uma simples brincadeirinha!

“Me senti insegura com meu próprio corpo”

ASSÉDIO É CRIME FALE!

The poster features a purple background with a light purple rectangular area at the top containing the text 'Isso NÃO é normal!'. Below this, three speech bubbles contain the text: 'Não é coisa da minha cabeça!', 'Meu corpo não é órgão público!', and 'Não é uma simples brincadeirinha!'. To the right, another speech bubble contains a quote: '“Me senti insegura com meu próprio corpo”'. At the bottom, the text 'ASSÉDIO É CRIME FALE!' is written in bold white letters. Silhouettes of a woman sitting in a chair on the left, a woman kneeling in the center, and a man sitting on the right are also present.