

Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v32i1.66626>



PERCEPÇÃO DOS LIMITES DE CIVILIDADE E INVASÃO DE ESPAÇO PESSOAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL

PERCEPTION OF THE LIMITS OF CIVILITY AND INVASION OF PERSONAL SPACE IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT OF A FEDERAL PUBLIC INSTITUTION

 Lana MONTEZANO¹

 Paulo Ricardo dos Santos MEIRA²

Recebido em: 11/01/2023

Aceito em: 12/06/2023

RESUMO

O artigo teve como objetivo identificar a percepção dos limites de civilidade e de invasão de espaço pessoal no ambiente organizacional do serviço público, a relação entre estas duas variáveis, além de verificar se há diferenças de percepção por perfil dos participantes e por quem declarou já ter sofrido algum tipo de assédio moral ou sexual. Trata-se de estudo teórico-empírico, descritivo com recorte transversal e abordagem quantitativa, por meio de aplicação de questionário eletrônico com 434 servidores de uma instituição legislativa federal, e dados analisados com estatística descritiva e inferencial. Os participantes preferem ser cumprimentados com olhares e saudações e se sentem mais desconfortáveis com toques em membros inferiores. Foram identificadas diferenças significativas em relação ao gênero, ter sofrido assédio sexual e vínculo funcional para alguns aspectos e óticas da civilidade e da proxêmica, enquanto a orientação sexual e ter sofrido assédio moral não apresentou diferenças significativas. Constatou-se que quanto maior a percepção de civilidade, maior é o limite aceitável no espaço pessoal. Os resultados permitem subsídios para iniciativas de gestão de

¹ Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP) – email: lanamontezano@gmail.com

² Senado Federal – email: paulomeira@gmail.com

peessoas que visem maximizar o bem-estar dos servidores públicos, em especial aos que já tenham sofrido assédio sexual, cujas respostas diferiram do grupo geral.

Palavras-chave: Assédio sexual. Civilidade. Espaço pessoal. Proxêmica. Serviço público.

ABSTRACT

The objective of this article was to identify the perception of limits of civility and invasion of personal space in the organizational environment of the public service, to examine the relationship between these two variables, and to verify whether there are differences in perception by profile of the participants and by those who have already suffered some type of moral or sexual harassment. This study employs a theoretical-empirical, descriptive approach, utilizing a cross-sectional and quantitative methodology. The study was conducted through the administration of an electronic questionnaire to 434 servers of a federal legislative institution. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results of the study indicated that participants preferred to be greeted with visual contact and greetings and felt more uncomfortable with touches on their lower limbs. Significant differences were identified in relation to gender, having suffered sexual harassment, and functional bonding for some aspects and perceptions of civility and proxemic. However, sexual orientation and having suffered moral harassment did not present significant differences. The findings indicate that individuals who perceive a higher level of civility tend to have a higher acceptable limit for personal space. The findings permit the implementation of subsidies for initiatives aimed at the management of personnel, with the objective of maximizing the well-being of public servants, in particular those who have already experienced sexual harassment. The responses of this specific group differed from those of the general population.

Keywords: Sexual harassment. Civility. Personal space. Proxemics. Public service.

INTRODUÇÃO

A quantidade de situações de interação social que temos em nosso dia a dia, dentro e fora das organizações, é relativamente alta, sobretudo aos inseridos no mercado de trabalho, e a forma como nos comportamos nessas interações é decisiva para situações mais agradáveis ou desagradáveis no cotidiano. A difundida máxima bíblica de “tratarmos o próximo como nós mesmos gostaríamos de ser tratados” é desafiada pela perspectiva que as pessoas devem ser tratadas, de fato, como gostariam de ser tratadas, ou seja, nem sempre o que se tem como desejável no tratamento interpessoal no plano individual, idiossincrático, pode ser extrapolado, ou generalizado aos demais (Zautra; Zautra; Gallardo; Velasco, 2015). Dessa forma, se uma pessoa é mais cinestésica – toca os outros enquanto cumprimenta ou fala com os demais – ou mais gentil que a média das pessoas, eventualmente isso pode ser percebido de forma viesada

pelos demais, desde uma leve, mas incômoda, sensação de invasão do espaço pessoal ou, quiçá, uma percepção de assédio sexual em si, se for recorrente.

Por um lado, a literatura reporta que um ambiente de gentileza é fator de influência na qualidade de vida no trabalho (Santos; Neiva; Andrade-Melo, 2013; Ferreira, 2017) e a cordialidade no trato com todos está prevista em Códigos de Ética como o do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2016); por outro, a Lei 8112/90 preconiza que não deve haver manifestações de apreço “no recinto da repartição”. Por sua vez, o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, assevera que “A dignidade, o decoro, o zelo [...] são primados maiores que devem nortear o servidor público”] (BRASIL, 1994). São como que referências aparentemente contraditórias que levam o servidor público a não ter uma clareza mais objetiva de como se portar no ambiente de trabalho, tendo em vista que uma aponta a necessidade de cordialidade e a outra restringe a manifestação de apreço.

As relações entre o respeito, o bom clima organizacional e o ambiente de trabalho saudável no serviço público são apresentadas por Ferreira (2017) e Nguyen, Teo, Grover e Nguyen (2018). Sendo assim, sob o aspecto de relevância desta pesquisa, o conhecimento de como as pessoas preferem permitir ou preservar seu espaço pessoal pode ajudar na melhoria das relações interpessoais nas organizações públicas. Corrêa e Medeiros (2019, p. 15) entendem que “uma atuação de excelência e o alcance da missão institucional somente serão possíveis com a construção de um meio ambiente de trabalho saudável [e] permeado por respeito mútuo”, enquanto sua ausência pode desencadear estresse laboral com eventual somatização de seus efeitos (Soares; Ferreira, 2017), além de que problemas de relacionamento e conflitos no trabalho podem gerar problemas de saúde ao trabalhador (Silva; Pizzaia, 2018).

Colomby (2019) alerta que uma situação ruim na esfera vida-trabalho (em uma perspectiva de indissociabilidade) pode ir além de um problema profissional, e configurar-se em um dano existencial ao indivíduo. Boas práticas de gestão de pessoas no setor público, pontua Neiva (2021), podem gerar mais satisfação pelos servidores, com consequente maior produtividade deles. Da mesma forma, o tema, ampliado para o conceito de suporte organizacional, é preventivo de intenção de abandono das organizações, quando os esforços se dão para a retenção dos talentos, não só em função de desempenho organizacional, quanto de custo

econômico para a devida substituição do servidor perdido, e da capacitação do novo colega (Cappellosa; Crispim; Santos-Claro; Venelli-Costa, 2020; Formiga *et al.*, 2021).

Montezano, Meira e Colomby (2022) recomendam a realização de pesquisas acerca de comportamentos no ambiente de trabalho que possam levar a incômodos nas relações profissionais, inclusive indicam a necessidade de verificar estas percepções por perfis das pessoas. Dessa maneira, para compreender o que o servidor público percebe como inconveniente ou inapropriado, configuram-se as seguintes questões de pesquisa: “quais os limites entre a civilidade, no sentido de cordialidade e gentileza, e a percepção invasão de espaço pessoal no ambiente organizacional do serviço público? Quais as variáveis socioprofissionais que influenciam a percepção destes limites?”

O objetivo do estudo foi identificar a percepção dos limites de civilidade e de invasão de espaço pessoal no ambiente organizacional do serviço público, bem como a relação entre estas duas variáveis, além de verificar se há diferenças de percepção por segmentação de gênero, orientação sexual, faixa etária e vínculo profissional, ou por quem declarou já ter sofrido algum tipo de assédio moral ou sexual.

REFERENCIAL TEÓRICO

A CIVILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

No seu cotidiano, os indivíduos estão sujeitos a várias situações de interação social, mormente se inseridos no mercado de trabalho. A interação gentil e cooperativa entre as pessoas facilita a resolução de problemas e o bom convívio, evitando-se, com ela, conflitos e situações estressantes (Rabelo; Hees; Pilati, 2012; Mattos; Silva; Santos; Gomes, 2021). A gentileza é definida por Rabelo, Hees e Pilati (2012, p. 164) como “um tipo específico de comportamento pro-social caracterizado por ser uma ação espontânea guiada por normas sociais tácitas, de baixo custo e, muitas vezes, sutil, que ocorre durante uma interação breve entre duas pessoas, sendo que uma beneficia a outra”. Para os pesquisadores, o dito popular “*gentileza gera gentileza*”, reflete um aspecto próprio da gentileza, o de ser facilmente eliciada e passada adiante.

Já em Souza (2015), a gentileza é parte de um constructo maior a que chama de “civildade”, uma categoria de suas pesquisas da qual faz parte a própria gentileza, ladeada pelos conceitos de *amabilidade*, *simpatia*, *respeito* e *delicadeza*, e é o conceito esposado neste estudo, para então representar o conjunto de atitudes gentis e de cortesia no trato interpessoal no ambiente de trabalho. Comportamentos pro-sociais, entre os quais está a gentileza, tem uma função preventiva de injúrias e conflitos entre as pessoas, constituindo-se um regulador do convívio social. Enquanto os pesquisadores definem um comportamento pro-social “como qualquer ato que beneficie uma pessoa ou grupo de pessoas e que seja considerado, por uma parcela significativa da população, como uma ação de benefício e ajuda” (Rabelo; Hees; Pilati, 2012, p. 164), a gentileza se caracteriza como a interação espontânea de curta duração para beneficiar o outro sem esperar de forma consciente alguma retribuição em troca (Rabelo *et al.*, 2012, p. 164). Os comportamentos pro-sociais tendem a evoluir à medida que se avança na idade, seja pela própria idade ou por eventos que ocorrem concomitante a ela, segundo Souza (2015) e, entre eles, a civilidade surge como relacionado às boas maneiras e ao tratamento cortês com o próximo, fundamentais ao bom convívio social.

Estendendo o tema para a dimensão de convivência organizacional, Brondani (2010) apresenta pesquisa aplicada em uma instituição na qual o “respeito” e a “cordialidade” nas relações são levantados como fatores de influência para o relacionamento interpessoal e que contribuem para uma boa qualidade de vida no trabalho (QVT). O tratamento com respeito no ambiente do trabalho é uma das dimensões de instrumento validado para aferir-se as práticas de gestão de pessoas, como encontrado em Miyasaki, Demo, Costa e Fogaça (2020). “Simpatia” é um dos sentimentos apresentados por Ferreira, Ferreira e Paschoal (2019) vivenciado em um ambiente de bem-estar no trabalho. O relacionamento interpessoal foi destaque no estudo de Soares, Rosa e Rosa (2017). Um exemplo prático dessa abordagem foi no Ministério Público do Trabalho, que entre os princípios de sua Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho, está o de “Relações harmoniosas e respeitadas” (Corrêa; Medeiros, 2019, p. 15). Nessa instituição, a Portaria nº 1797/2019 do MPT estabelece que a Qualidade de Vida tem, entre suas atribuições, o suporte social, e apoio à Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação.

PROXÊMICA: ESPAÇO PESSOAL E OS LIMITES DE INTIMIDADE

O contato corporal, na percepção de Thayer (1986, p. 12), é o tipo mais básico de conduta social, a mais íntima forma de comunicação, a porta de entrada à intimidade e permanece como o laço último entre as pessoas, constituindo-se na mais primitiva, direta e intensa de todas as condutas de comunicação.

A relação do indivíduo com o espaço que o cerca pode ser um tanto quanto complexa, desde uma busca de encerrar-se em conchas e camadas consecutivas, de um espaço subjetivo, cercado pela pele, que se estende aos gestos, dentro de um apartamento, que por sua vez faz parte de um condomínio, até, para outros, de uma busca ativa de socialização e repertórios sociais para que a vida ocorra em plenitude (Moles; Rohmer, 1972). A esses espaços, Weil e Tompakow (1989) denominaram “fronteiras invisíveis”, alertando que é conveniente, aos indivíduos, tentar “ler os sinais” que o interlocutor está emanando, seja pelo olhar, seja pela postura corporal, de modo a não os invadir, mas respeitá-los. Essa necessidade de respeito é sensível especialmente entre chefias e colaboradores no serviço público (Nguyen *et al.*, 2018).

Uma das formas dessa vigilância é a proteção ao *espaço pessoal*. Sobre o termo, Evans e Howard (1973) o entendem como sendo um construto funcional, mediador e cognitivo, que permite ao organismo humano operar em níveis aceitáveis de estresse e ajuda no controle da agressão entre indivíduos, embora Felipe e Sommer (1966) sugiram que nem sempre a agressão é a consequência de uma invasão. Para Caballo (2007, p. 49), o espaço pessoal é aquele “no qual não podem entrar intrusos”, podendo ser entendido também como um “território portátil, que acompanha o indivíduo aonde ele vá, mas que diminui em situações de aglomeração de pessoas. Por vezes, o indivíduo invadido se adapta (afastando-se, colocando algum objeto entre ele e o invasor, postura corporal diferenciada), ou mesmo foge a ela (Allekian, 1973). Lewis, Patel, D'Cruz e Cobb (2017) afirmam que o espaço pessoal vai bem além da distância interpessoal, mas envolve ruídos, cheiros e outros aspectos.

Morris (1977) propôs um *continuum* de intimidade, que vai desde um “aperto de mãos”, sobe para um “beijo no rosto”, escala para um “abraço” e pode terminar em um “beijo na boca e um abraço”, esta quarta variante destinada às relações íntimas. De acordo com Forsell e Aström (2012), a mudança de aperto de mão para um abraço durante um encontro está associada a um

maior envolvimento emocional recíproco, muitas vezes anunciado por um participante que levanta os braços, em uma demonstração da intenção de abraçar o outro.

Em Caballo (2007, p. 52), apresentam-se quatro diferentes tipos de toque: (i) toque funcional ou profissional, em que a pessoa é vista como um objeto, sem qualquer teor de intimidade ou sexualidade, tal como em um exame médico, no qual o profissional manipula o corpo para melhor analisá-lo; (ii) toque cortês ou social, no qual a pessoa é reconhecida como um igual, mas ainda sem intimidade como, por exemplo, um aperto de mão ou ajudar alguém a vestir um casaco; (iii) toque amigável, em que se reconhece o outro como único, e há demonstração de afeto, como colocar-se os braços ao redor dos ombros de um amigo em uma despedida; e (iv) toque íntimo ou de amor, no qual a pessoa é objeto de nossos sentimentos de intimidade ou amor, como em um beijo ou andar de mãos dadas. O toque apropriado, para Caballo (2007), dependerá do contexto particular, da idade e da relação entre as pessoas implicadas.

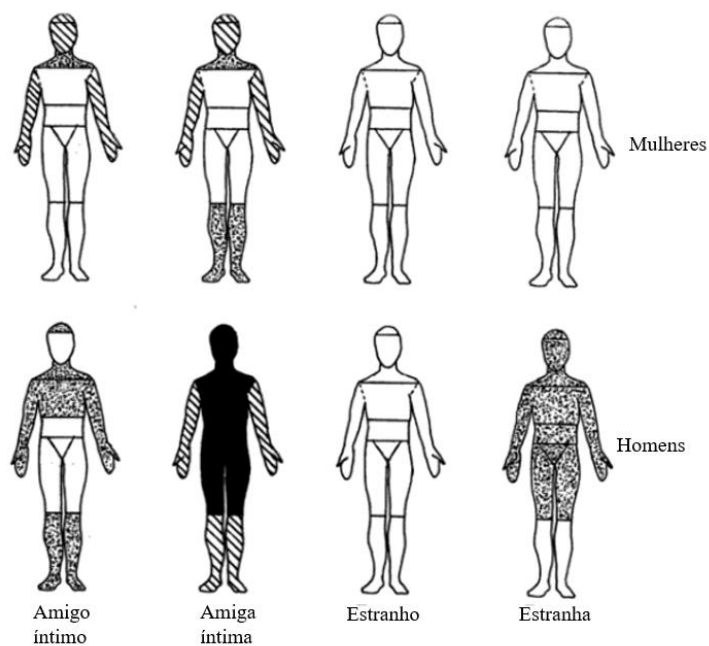
Felipe e Sommer (1966) apontam que há muita variação nas percepções de invasão do espaço pessoal. Por exemplo, povos latinos são fisicamente mais próximos do que anglo-saxônicos, introvertidos afastam-se mais que extrovertidos, e amigos são fisicamente mais próximos do que conhecidos ou desconhecidos. Os autores compartilham que diferentes formas de invasão podem ocorrer, tais como distância ao conversar, distância ao sentar-se, o toque, o olhar do tipo “encarar” o outro e até invasão olfativa. Cada forma de invasão ainda sofre influência de diversos fatores; por exemplo, a distância em um diálogo é influenciada pela densidade da sala, grau de conhecimento entre os indivíduos, sua personalidade, bagagem cultural e a relevância do tópico discutido. Feyereisen e Lannoy (2012) também enfatizam que a cultura do país ou região interfere na análise da intencionalidade dos gestos. O gênero, também, indica Caballo (2007, p. xiv), é um fator que influencia: “Parece que um mesmo comportamento apresentado por mulheres ou por homens, em uma mesma situação, pode ser considerado mais ou menos adequado dependendo do sexo do agente”. O autor apresenta estudos que demonstraram que os homens tocam mais as mulheres do que estas tocam aos homens, e que, enquanto um homem tocar uma mulher não é visto necessariamente como havendo uma intenção sexual, quando ocorre o contrário, de a mulher tocar ao homem, é provável a interpretação de intenção sexual (Caballo, 2007).

Sobre as distintas dimensões de espaço social, Hall (2005) destaca que o “espaço íntimo” é a distância – inferior a 45 centímetros - na qual é possível praticar o amor, confrontar e se

proteger. Neste espaço, a possibilidade de contato físico é predominante e as pessoas se comunicam não apenas por meio das palavras, mas também do tato, cheiro e calor do corpo, consistindo em um espaço que admite, por exemplo, familiares ou namorados. Já o “espaço pessoal” seria uma espécie de “bolha” que as pessoas criam em torno de si, que apresenta uma distância de 50 cm a 1,20 m, limitada pela extensão do braço e apropriada para tratar de assuntos pessoais. A distância pessoal é dividida em duas fases, uma mais próxima, de 50 cm a 80 cm, e uma mais afastada, de 80 cm a 1,20 m. É um espaço destinado aos amigos do interlocutor. O “espaço social”, por sua vez, é o espaço para tratar-se com desconhecidos, de 1,20 a 3,5 metros, tais como uma reunião que está acontecendo pela primeira vez, ou de assuntos mais formais. O quarto espaço seria o “público”, totalmente impessoal, e usado em ocasiões públicas, tais como discursos, debates, eventos protocolares. Aí, a distância é relevante, superior a 3,5 metros e variável. O autor desenvolveu o termo “proxêmica” (*proxemics*, em inglês) para descrever o espaço pessoal de indivíduos em um meio social. Para ilustrar a proxêmica, está o fato de que um indivíduo que encontra um banco de praça já ocupado por outra pessoa em uma das extremidades tende a sentar-se na extremidade oposta, preservando um espaço entre ambos.

Caballo (2007, p. 26), da mesma forma, afirma que não apenas a distância física pode ser um “invasor” do espaço; um olhar com tempo excessivo sem desviar os olhos do interlocutor pode igualmente causar desconforto na situação de interação. O olhar individual dura cerca de três segundos, enquanto o olhar mútuo dos interlocutores costuma durar metade desse tempo. Costuma-se adequar o olhar ao nível de intimidade com o próximo e, em situações de espaço exíguo, compensar o menor espaço pessoal com uma evitação do olhar. Entretanto, isso leva a uma dificuldade do diálogo, de forma que as pessoas costumam interromper uma conversa ao entrar em um elevador, e a retomam na saída do mesmo (Caballo, 2007). Em experimento conduzido pelo autor com estudantes universitários norte-americanos, foi perguntado a estes o seu nível de agrado com o toque em nove diferentes partes do corpo por diferentes classes de pessoas: “amigo não íntimo”, “amiga não íntima”, “estranho” e “estranha”. As zonas pintadas de preto na Figura 1 são de um agrado superior a 3, zonas listradas superior a 2,5, as zonas pontilhadas superior a 2 e as zonas em branco um nível de agrado inferior a 2.

Figura 1 - Nível de agrado do contato físico com determinadas classes de pessoas



Fonte: Traduzido de Caballo (2007, p. 56)

Como conclusão, Caballo (2007) traz que para os homens é “muito agradável” ser tocado por uma amiga não íntima em quase toda a totalidade do corpo, enquanto para as mulheres o toque no rosto, cabeça e braços é “bastante agradável” se feito por amigos ou amigas não íntimos, e o toque em qualquer parte do corpo feminino é “desagradável” se feito por um estranho. No mesmo diapasão, Feyereisen e Lannoy (2012) constataram que apertos de mão são mais comuns entre homens do que mulheres.

Glibber e Chippari (2007) ressaltam que a distância interpessoal usada pelos brasileiros é menor que a usada pelos nórdicos, ou seja, no Brasil não é raro colegas de trabalho se abraçarem ao se encontrar ou cumprimentar. Glibber e Chippari (2007) indicam que o espaço pessoal pode ser classificado como *íntimo*, *pessoal*, *social* e *público*, constituindo-se como a área ao redor do corpo que normalmente só permite que certas pessoas – como familiares e namorados – ultrapassem. Para as autoras, esse espaço pessoal é uma área carregada de conteúdos emocionais, interpretada pelas pessoas como sua [seu espaço próprio] que, se invadida, leva o indivíduo a apresentar certos comportamentos – muitas vezes não-verbais – indicadores de incômodo, como afastar-se ou desviar o olhar. Um experimento de Welsch, Von Castell e Hecht

(2019) mostrou que essa reação à violação do espaço pessoal é de fato imediata, sem margens de tolerância pela pessoa que se sente invadida.

De acordo com Almeida e Ostetti (2018), as distâncias preferidas, pelos brasileiros, em comparação a outras nacionalidades, para uma conversa sem invasão ao espaço pessoal são: (i) 50 centímetros de distância para *alguém próximo* ao interlocutor, (ii) 70 centímetros para alguém *conhecido*, e (iii) um metro (100 centímetros) para alguém *desconhecido*. As distâncias interpessoais também foram identificadas por Sorokowska *et al.* (2017), em pesquisa com mais de 8 mil pessoas em 42 países. Aos entrevistados lhes era demandada a distância confortável para uma conversa, com marcação em centímetros, considerando três tipos de relação: uma pessoa *próxima* (determinando a distância íntima), um *conhecido* (distância pessoal) e um *desconhecido* (distância social).

Uma ressalva a ser feita é que os estudos de proxêmica aqui trazidos são pré-pandêmicos, e Mehta (2020) adverte que, em função das massivas mensagens de distanciamento social, essas distâncias podem estar em mutação. Uma segunda observação é de que poderia haver diferentes percepções de espaço pessoal por pessoas que sofreram ou não sofreram assédio sexual. Vê-se em Oleto, Palhares, Paiva e Guimarães (2018) que pessoas que passaram por essa experiência podem passar a ter uma atitude defensiva, de hipervigilância, pela decorrente sensação de ameaça.

Entende-se como o assédio sexual a tentativa de obtenção de favores sexuais – em geral, mas não exclusivamente, pelo superior hierárquico - com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação, ou de represálias no caso de recusa. A percepção de assédio pode ser enquadrada nas formas de “*mistreatment*”, ou “maus tratos nas relações interpessoais como algo ofensivo que não foi solicitado e não é bem-vindo”, segundo Mendonça, Siqueira, Finazzi-Santos e Medeiros (2016, p.2). Já o assédio moral ocorre por condutas abusivas, sejam gestos, palavras ou comportamentos sistemáticos que atentam contra a dignidade de um trabalhador que, na visão de Hirigoyen (2016, p, 576) é o ataque recorrente não ao trabalho de um indivíduo,

mas “ao próprio indivíduo”, razão pela qual os efeitos sobre a saúde física e psicológica de quem o sofre são tão nocivos.

MÉTODO

Esta pesquisa é caracterizada como um estudo teórico-empírico, de natureza descritiva, com recorte transversal e abordagem quantitativa, com uso de estudo de caso e estratégia de levantamento (*survey*) para coleta de dados, precedida da etapa de pesquisa bibliográfica.

PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta dos dados, foi construído um questionário seguindo a orientação do processo de escalonamento de Cooper e Schindler (2016). Buscou-se na literatura por escalas validadas que pudessem ser úteis ao objetivo de investigação. Na proxêmica, os estudos são com base em experimentos, cujas distâncias de espaço pessoal foram adaptadas para o formato de questionário. Os questionários encontrados sobre proxêmica, como o de Allekian (1973), são da área de enfermagem, contextualizados na relação entre equipe de saúde e pessoas hospitalizadas, não se aplicando, por conseguinte, aos objetivos do presente estudo. A escala encontrada para a civilidade foi a de Souza (2015). Não obstante, como não era adequada para captar a necessidade específica do presente estudo, optou-se pela construção de um instrumento próprio, a partir do referencial teórico e, considerando o objetivo da pesquisa, foi definido que para cada item seria necessário identificar a percepção da manifestação das afirmativas em relação ao tipo de relação profissional e gênero.

A primeira versão foi apresentada para validação de conteúdo no sentido de adequação dos itens aos conceitos adotados na pesquisa, junto ao grupo de pesquisa de que os autores fazem parte, sendo implementados ajustes no instrumento. Em seguida, a versão completa do questionário passou por validação semântica com oito servidores públicos da população pesquisada, sendo implementados ajustes adicionais para melhor compreensão dos itens pelo público-alvo. O critério de escolha dos servidores foi pela acessibilidade de profissionais que atuam em áreas de gestão de pessoas da organização pesquisada.

A versão validada do questionário ficou estruturada da seguinte forma: (i) seção inicial de apresentação da pesquisa e questionário; (ii) questão inicial de triagem, acerca da concordância em participar voluntariamente da pesquisa; (iii) orientações de preenchimento do questionário; (iv) a escala de civilidade, com sete afirmativas sobre sentir-se confortável com diferentes formas de cumprimento e recebimento de elogios, avaliadas sob óticas distintas de tipo de relação profissional e gênero, totalizando em 42 aspectos avaliados com uso da escala tipo Likert de cinco pontos; (v) a escala de proxêmica, com sete afirmativas sobre sentir-se incomodado com limites de distâncias e diferentes tipos de toques, avaliados sob óticas distintas de tipo de relação profissional e gênero, totalizando em 42 aspectos avaliados com uso da escala tipo Likert de cinco pontos; (vi) uma questão aberta, de livres comentários sobre situações que poderiam vir a ser de algum constrangimento em relação aos dois conceitos pesquisados; (vii) duas questões de múltipla escolha sobre a percepção de já ter vivenciado situação de assédio sexual ou moral; (viii) sete questões de múltipla escolha sobre o perfil do respondente, envolvendo seu vínculo, área de atuação no momento, tempo na instituição, escolaridade, idade, sexo (gênero) e orientação sexual; (ix) uma mensagem final de agradecimento, após o procedimento de envio das respostas. Ressalte-se que a questão aberta foi incluída para aproveitar a oportunidade de coleta para aprofundamento futuro sobre a temática, mas que não faz parte do objetivo da pesquisa e os dados serão utilizados para posteriores publicações a partir de métodos qualitativos como a análise de conteúdo.

Para cada assertiva de civilidade e proxêmica, o pesquisado era levado a responder referindo-se a um colega próximo (do mesmo ambiente de trabalho e contato cotidiano), colega distante (de outro setor/departamento) e chefias, e do mesmo sexo ou sexo oposto ao seu. A interpretação dos resultados, considerando a forma que os itens foram elaborados, consistem em, quanto maior a média da civilidade no ambiente de trabalho melhor, pois as pessoas se sentem confortáveis com a situação. Por outro lado, quanto maior a média da proxêmica é pior, pois significa que as pessoas se sentem mais desconfortáveis com a situação. Em analogia à interpretação de outras pesquisas que adotam escalas de concordância de cinco pontos, para esta pesquisa adotou-se o critério de médias entre 1 e 2,5 indicando baixa concordância, entre 2,6 e 3,9 representando moderada concordância, e médias a partir de 4 significando alta concordância.

Para evitar um viés demasiado importante pela preocupação com o contexto de pandemia, nas orientações de preenchimento havia a seguinte mensagem: *“Imagine-se no ano de 2019, pré-pandemia da Covid-19. Dessa forma, preocupações de contato físico por motivos do novo Corona Vírus não deverão ser levadas em consideração”*.

O questionário foi aplicado pelo *link* gerado na plataforma *Microsoft Forms*, o qual foi enviado pela unidade de Gestão de Pessoas da organização ao e-mail institucional da população-alvo, bem como houve reforço em grupos profissionais do WhatsApp. A coleta ocorreu no mês de maio de 2021. Ressalta-se que esta pesquisa não se submeteu a Comitê de Ética em Pesquisa, em função da dispensa prevista na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde quanto a pesquisas consultivas de opinião pública sem identificação dos sujeitos da amostra.

PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

A técnica de análise dos dados foi o uso de estatística descritiva com média e desvio-padrão com o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, a partir de arquivo de dados exportados da plataforma de pesquisa no formato Excel. Além disso, foram criadas variáveis das médias da percepção por item de civilidade e de proxêmica, bem como a percepção por tipo de relação e gênero dos dois construtos. À análise, somou-se também o teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis, devido à ausência de normalidade na distribuição (significâncias menores que 0,05) para verificação de diferenças significativas na percepção dos diferentes grupos de respondentes. Uma análise final de correlação entre os dois construtos foi feita com o teste de Spearman para verificar a relação entre a civilidade e a proxêmica.

Como tratou-se de um instrumento construído pelos pesquisadores, verificou-se a consistência interna da escala de civilidade com Alfa de Cronbach de 0,959, e da escala de proxêmica com 0,965, apontando, dessa forma, consistência da medida das escalas adotadas para mensurar os construtos.

POPULAÇÃO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA DA PESQUISA

O público-alvo da pesquisa foi a população de 9 mil colaboradores de uma organização pública federal vinculada ao Poder Legislativo, composta por servidores efetivos e comissionados, servidores requisitados ou cedidos, estagiários, jovens aprendizes e profissionais terceirizados da organização. Considerando o uso da abordagem quantitativa, para se ter uma amostra representativa da população, o tamanho mínimo necessário é de 369 participantes, considerando uma população com tendência de heterogeneidade, uma margem de erro de 5% e nível de confiança de 95%.

Obteve-se um total de 434 respondentes na amostra final, configurando-se em uma amostra não-probabilística por conveniência (Cooper; Schindler, 2016), superior à amostra mínima necessária para a população-alvo. Desta amostra, praticamente metade (48%) trabalha em alguma área ligada à área administrativa da organização estudada, sendo os demais distribuídos em outras áreas da instituição. Mais da metade (55%) são servidores efetivos, seguidos por servidores comissionados (20%), terceirizados (16%), estagiários (8%) e servidores requisitados ou cedidos (2%).

Com relação ao tempo de experiência na organização estudada, 48% da amostra trabalha há menos de 10 anos, 28% trabalham de 11 a 20 anos, seguidos por colaboradores com 21 a 30 anos de trabalho (13%) e mais de 30 anos (10%). O nível de escolaridade mais recorrente é o de especialização (48%), seguido por nível superior (30%), mestrado (11,5%), ensino médio (9%), técnico (2,5%) e doutorado (2%).

A idade dos respondentes está relativamente bem distribuída, liderados pela faixa etária de 31 a 40 anos (29%), e seguidos pelas faixas de 51 a 60 anos (27%), 41 a 50 anos (23%), 21 a 30 anos (14%), mais de 60 anos (6,5%), e apenas um respondente com menos de 20 anos de idade. Houve, igualmente, uma boa representatividade de gênero, com 51% afirmando identificação com o sexo masculino, 48% se identificando com o sexo feminino, e um dos respondentes escolhendo a opção “outro”. No que tange à orientação sexual, a amostra é predominantemente (90%) heterossexual, seguida por homossexual (4%), bissexual (2,5%), enquanto três respondentes afirmaram se identificar como “Outros” em sua categoria e 13 pessoas se abstendo de responder.

Enquanto 25% dos respondentes afirmaram já ter sofrido assédio sexual, 50,5% dos pesquisados alegou já ter sofrido assédio moral em algum momento de sua experiência profissional (não necessariamente na instituição atual).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

PERCEPÇÃO DE CIVILIDADE E VARIÁVEIS QUE A INFLUENCIAM

Inicialmente, na Tabela 1, apresenta-se a percepção consolidada dos respondentes, tanto com a média e desvios-padrão, acerca dos itens de civilidade, a qual foi calculada pela média da percepção das diferentes óticas.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas da percepção por item de Civilidade

Item	Média	DP
1. Sinto-me confortável em ser cumprimentado com um olhar e uma saudação	4,69	0,55
2. Sinto-me confortável em ser cumprimentado com um aperto de mão	4,37	0,90
3. Sinto-me confortável em ser cumprimentado com um beijo no rosto	2,87	1,15
4. Sinto-me confortável em ser cumprimentado com um abraço	3,36	1,15
5. Sinto-me confortável em receber um elogio, sobre minha aparência geral	3,88	0,89
6. Sinto-me confortável em receber um elogio, sobre minha roupa/vestimenta	3,88	0,92
7. Sinto-me confortável em receber um elogio, sobre minha aparência física/meu corpo	3,25	1,17

Fonte: Elaboração própria.

Depreende-se dos resultados da Tabela 1 que, de uma forma geral, considerando as médias de alta concordância, os servidores preferem ser saudados com um olhar e um aceno por parte dos colegas, com baixa dispersão das respostas devido ao desvio padrão, bem como é aceitável um aperto de mão, consistente com as proposições de Caballo (2007) e Souza (2015). Entretanto, há uma certa resistência que essa saudação seja acompanhada de um beijo no rosto, embora neste caso já haja um maior desvio-padrão, o que mostra variabilidade dos respondentes em relação a esse quesito. Neste caso, a menor média do item específico foi de 2,48 para beijos de chefias do mesmo sexo e colegas distantes do mesmo sexo, enquanto o que é mais aceitável foi a média de colegas próximos do sexo oposto ($M=3,49$; $DP = 0,73$).

O abraço, nessa interação, tem uma percepção média moderada, no entanto o alto desvio-padrão identifica alta dispersão na percepção dos respondentes. Com relação a elogios, enquanto não

há grande desconforto em receber um elogio sobre a aparência geral e a vestimenta dos servidores, elogios em relação ao corpo e aparência física já são menos apreciados pelos respondentes, principalmente oriundos de colegas distantes do sexo oposto ($M=3,0$; $DP=1,28$) e de chefias do sexo oposto ($M=3,05$; $DP=0,69$).

Buscou-se identificar se existem diferenças significativas na percepção das médias dos itens de civilidade quanto ao perfil do respondente, a partir do teste de *Kruskal-Wallis*. Não foram identificadas diferenças significativas destes itens quanto à orientação sexual, faixa etária e ter sofrido assédio moral. Por outro lado, identificaram-se diferenças significativas quanto ao gênero, em que as participantes do sexo feminino se sentem mais confortáveis que os do sexo masculino no que diz respeito ao aperto de mão ($M_F = 4,4$; $M_M = 4,3$; $sig = 0,033$) e ao beijo no rosto ($M_F = 3,3$; $M_M = 2,5$; $sig = 0,000$), enquanto o sexo masculino se sente mais confortável que o feminino para receber elogios sobre a aparência física ($M_F = 2,9$; $M_M = 3,5$; $sig = 0,000$). Nos demais aspectos não houve diferença significativa entre os gêneros. O que sobressai é a maior resistência dos homens a ser cumprimentado com um beijo no rosto, mas sua maior aceitação a elogios sobre sua aparência física. Embora Feyereisen e Lannoy (2012) terem reportado que apertos de mão são mais comuns entre homens do que em mulheres, o presente estudo mostra a aceitação por ambos os grupos.

Foram identificadas diferenças significativas, com significâncias menores que 0,05, quanto ao vínculo funcional para ser cumprimentado com um olhar e saudação, no qual os servidores efetivos possuem maior aceitação ($M_{SE} = 4,8$; $sig = 0,000$) do que servidores comissionados ($M_{SC} = 4,5$; $sig = 0,000$) e funcionários terceirizados ($M_{FT} = 4,3$; $sig = 0,000$). Da mesma forma, também houve diferença significativa quanto ao aperto de mão ($M_{SE} = 4,5$; $M_{SC} = 4,2$; $M_{FT} = 4,0$ $sig = 0,001$). Já os demais itens não apresentaram diferenças significativas em relação ao vínculo funcional.

A experiência quanto ao assédio sexual apresentou diferenças significativas para cinco itens da civilidade, sendo que pessoas que sofreram o assédio (M_{AS}) se sentem menos confortáveis com abraço ($M_{AS} = 3,1$; $M_{NA} = 3,4$; $sig = 0,006$); com elogio sobre aparência em geral ($M_{AS} = 3,6$; $M_{NA} = 4,0$; $sig = 0,003$); com elogio sobre a vestimenta ($M_{AS} = 3,7$; $M_{NA} = 3,9$; $sig = 0,003$); e com elogio sobre a aparência física ($M_{AS} = 2,9$; $M_{NA} = 3,4$; $sig = 0,000$), enquanto se sentem mais confortáveis com beijo no rosto ($M_{AS} = 3,1$; $M_{NA} = 2,8$; $sig = 0,022$). Em relação ao cumprimento com olhar e aperto de mão não houve diferença significativa.

Na Tabela 2 são apresentados os resultados da média e desvio-padrão da percepção de civilidade segundo a relação profissional – colega próximo, colega distante e chefia – e gênero do interlocutor, em que cada ótica foi calculada a partir da média da percepção das óticas dos itens de civilidade.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas da percepção de Civilidade por ótica (relação profissional e gênero)

Óticas de relação profissional e gênero	Média	DP
Ótica 1. Colegas próximos do mesmo sexo (CPMS)	4,02	0,72
Ótica 2. Colegas próximos do sexo oposto (CPSO)	4,00	0,75
Ótica 3. Colegas distantes do mesmo sexo (CDMS)	3,60	0,71
Ótica 4. Colegas distantes do sexo oposto (CDSO)	3,58	0,76
Ótica 5. Chefe do mesmo sexo (CHMS)	3,67	0,71
Ótica 6. Chefe do sexo oposto (CHSO)	3,65	0,78

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados da Tabela 2 sugerem que o tipo de relação profissional, tem maior influência na percepção dos itens de civilidade, tendo em vista as médias por relação serem bem próximas umas das outras. Os servidores se sentem mais confortáveis com colegas próximos, independentemente de gênero, seguido por seu chefe e, em terceiro lugar, com colegas mais distantes. Os achados corroboram o que havia sido trazido por Felipe e Sommer (1966), em relação ao grau de conhecimento entre os interlocutores, e os cuidados relatados por Nguyen *et al.* (2018), quanto à relação chefia-subordinado, no serviço público.

Da mesma forma, não foram identificadas diferenças significativas da percepção de civilidade quanto à ótica por orientação sexual, faixa etária e ter sofrido assédio moral. Constatou-se diferenças significativas em relação ao gênero a respeito dos itens de civilidade de colegas próximos do mesmo sexo ($M_F = 4,2$; $M_M = 3,8$; sig = 0,000); colegas distantes do sexo oposto ($M_F = 3,4$; $M_M = 3,7$; sig = 0,000); e da chefia de sexo oposto ($M_F = 3,5$; $M_M = 3,8$; sig = 0,000), enquanto nas demais óticas não houve diferenças significativas.

No que diz respeito ao vínculo funcional, houve diferenças significativas em relação a colegas próximos do sexo oposto ($M_{SE} = 4,1$; $M_{SC} = 3,8$; sig = 0,013) e colegas distantes do sexo oposto ($M_{SE} = 3,7$; $M_{SC} = 3,5$; sig = 0,037), enquanto nos demais casos não houve diferença significativa de percepção entre os grupos por vínculo funcional.

A experiência de ter sofrido assédio sexual também acarretou diferenças significativas para colegas próximos do sexo oposto ($M_{AS} = 3,8$; $M_{NA} = 4,0$; sig = 0,016)); colegas distantes do mesmo sexo ($M_{AS} = 3,5$; $M_{NA} = 3,6$; sig = 0,045); colegas distantes do sexo oposto ($M_{AS} = 3,2$; $M_{NA} = 3,7$; sig = 0); chefias do mesmo sexo ($M_{AS} = 3,5$; $M_{NA} = 3,7$; sig = 0,048); e chefia do sexo oposto ($M_{AS} = 3,5$; $M_{NA} = 3,7$; sig = 0), não tendo apenas diferenças de percepção para colegas próximos do mesmo sexo.

PERCEPÇÃO DE PROXÊMICA: LIMITES DOS ESPAÇOS PESSOAIS E VARIÁVEIS QUE A INFLUENCIAM

No que tange a percepção dos limites do espaço pessoal, realizou-se também a consolidação por item, contemplando a média das óticas, a qual é apresentada na Tabela 3 com as respectivas médias gerais e desvios-padrão.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas de Proxêmica: média e desvio-padrão

Item	Média	DP
1. Sinto-me incomodado(a) em ficar a menos de 50 cm (meio metro) de distância, ao saudar / ser saudado(a).	2,72	1,15
2. Sinto-me incomodado(a) em ficar a menos de 70 cm de distância, ao saudar / ser saudado(a).	2,40	1,02
3. Sinto-me incomodado(a) em ficar a menos de 1 metro de distância, ao saudar / ser saudado(a).	2,07	0,96
4. Sinto-me incomodado(a) em ser tocado(a) nos membros superiores (braços), quando falam comigo.	3,16	1,26
5. Sinto-me incomodado(a) em ser tocado(a) no ombro, nuca ou cabeça, quando falam comigo.	3,85	1,13
6. Sinto-me incomodado(a) em ser tocado(a) na cintura, quando falam comigo.	4,35	0,86
7. Sinto-me incomodado(a) em ser tocado(a) nos membros inferiores (pernas), quando falam comigo.	4,49	0,81

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados da Tabela 3 mostram que, de uma forma geral, os respondentes não se incomodam a ficar a menos de 1 metro de distância dos interlocutores, ou seja, possuem baixo incômodo, com relativa convergência nas respostas, mas quando essa distância diminui para menos de 50 centímetros, já apresenta um moderado desconforto e o desvio-padrão nas respostas é mais alto, o que mostra grande variabilidade da percepção dos respondentes nesse quesito. De uma forma geral, o espaço pessoal, que segundo Hall (2005) vai de 50 cm a 1,20 m, não parece ter

percepção ruim ao ser invadido, de acordo com a amostra. Uma provável explicação é a de diferenças culturais entre os vários países, como relatam Feyeresen e Lannoy (2012), com uma permissividade maior na cultura brasileira. Os achados estão em consonância com as médias de distâncias preferidas pelas pessoas em geral, no Brasil, apresentados por Sorokowska *et al.* (2017). Enquanto há moderado incômodo em ser tocado nos braços ou nuca pelo interlocutor, se o toque for na cintura ou nas pernas, o incômodo é claramente elevado.

Não foram identificadas diferenças significativas na percepção entre os grupos por orientação sexual e por ter sofrido assédio moral. No que diz respeito a faixa etária, foi identificada diferença significativa acerca do toque na cintura, sendo que os mais novos possuem maior desconforto do que os mais velhos, com a média das percepções diminuindo por faixa etária, como por exemplo de 21 a 30 anos possuem média de incômodo de 4,5, os de faixa de 51 a 60 anos possuem média de 4,2. Nos demais casos, não há diferença significativa.

Em relação ao gênero, identificou-se diferenças significativas quanto aos tipos de toques, sendo que as participantes do sexo feminino têm maiores incômodos que do masculino em relação aos membros superiores ($M_F = 3,4$; $M_M = 2,9$; sig = 0,001), ao ombro, nuca e cabeça ($M_F = 4,1$; $M_M = 3,6$; sig = 0,002), e aos membros inferiores ($M_F = 4,6$; $M_M = 4,4$; sig = 0,019) e à cintura ($M_F = 4,5$; $M_M = 4,2$; sig = 0,048). Nos aspectos dos limites da distância de aproximação não houve diferença significativa entre os grupos por gênero.

O vínculo funcional apresentou diferenças significativas nos limites de aproximação de 70 cm ($M_{SE} = 2,3$; $M_{FT} = 2,7$; sig = 0,022) e 1 metro ($M_{SE} = 1,8$; $M_{FT} = 2,5$; sig = 0,000), sendo que os servidores efetivos possuem menos incômodo que os funcionários terceirizados. Também houve diferenças quanto ao toque na cintura (sig = 0,019), em que servidores requisitados possuem menor incômodo ($M = 3,9$) e os estagiários maior incômodo ($M = 4,6$), além de que os estagiários possuem maior incômodo com toque em membros inferiores ($M = 4,8$) e os servidores requisitados menores médias dos grupos ($M = 4,1$), no entanto, todos os grupos possuem alto grau de desconforto com este tipo de toque. Já nos demais limites e tipos de toques não há diferenças significativas.

As pessoas que sofreram assédio sexual também apresentaram maiores incômodos de limites do espaço pessoal dos que não sofreram assédio no que diz respeito ao espaço de até 50 cm ($M_{AS} = 3,0$; $M_{NA} = 2,7$; sig = 0,002) e até 70 cm ($M_{AS} = 2,7$; $M_{NA} = 2,3$; sig = 0,001), bem

como quanto ao toque de membros superiores ($M_{AS} = 3,6$; $M_{NA} = 3,0$; $\text{sig} = 0,000$) e ombros e nuca ($M_{AS} = 4,1$; $M_{NA} = 3,8$; $\text{sig} = 0,013$). Isso remete que pessoas assediadas sexualmente tem maiores restrições à aproximação de limites de espaço mais próximo e menor aceitação a toques em qualquer parte do corpo. Esse achado vai ao encontro de Olete, Palhares, Paiva e Guimarães (2018), de uma eventual atitude defensiva nas interações interpessoais em relação aos colegas por indivíduos que já sofreram assédio sexual.

Na Tabela 4 estão as médias e desvios-padrão da proxêmica segundo a relação profissional e gênero do respondente com seu interlocutor, as quais foram consolidadas pela percepção das médias dos itens por ótica.

Tabela 4 – Percepção de Proxêmica segundo a ótica da relação

Óticas de relação profissional e gênero	Média	DP
Ótica 1. Colegas próximos do mesmo sexo (CPMS)	3,21	0,77
Ótica 2. Colegas próximos do sexo oposto (CPSO)	3,17	0,78
Ótica 3. Colegas distantes do mesmo sexo (CDMS)	3,36	0,72
Ótica 4. Colegas distantes do sexo oposto (CDSO)	3,38	0,75
Ótica 5. Chefe do mesmo sexo (CHMS)	3,33	0,75
Ótica 6. Chefe do sexo oposto (CHSO)	3,37	0,76

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar que, de modo geral, as médias por tipo de relação e gênero foram próximas, consideradas com moderado incômodo, e com baixa dispersão da amostra.

Em relação à comparação entre grupos pelo perfil dos respondentes, também não houve diferenças significativas na percepção da proxêmica pelas diferentes óticas entre os grupos por orientação sexual, pela experiência de assédio moral, além da faixa etária e do vínculo funcional. No entanto, foram identificadas diferenças significativas quanto ao gênero, em que as respondentes do sexo feminino possuem maiores incômodos que do sexo masculino em relação à proxêmica para colega próximo do sexo oposto ($M_F = 3,2$; $M_M = 3,0$; $\text{sig} = 0,001$); colega distante do mesmo sexo ($M_F = 3,5$; $M_M = 3,2$; $\text{sig} = 0,004$); colega distante do sexo oposto ($M_F = 3,6$; $M_M = 3,2$; $\text{sig} = 0,000$), chefia do mesmo sexo ($M_F = 3,5$; $M_M = 3,2$; $\text{sig} = 0,007$), e chefia do sexo oposto ($M_F = 3,6$; $M_M = 3,2$; $\text{sig} = 0,000$). Não houve diferença significativa para colegas próximos do mesmo sexo.

Quanto ao assédio sexual, houve diferença significativa entre os grupos, sendo que as pessoas que declaram ter sofrido tal assédio possuem maior incômodo do que os que não sofreram para todos os tipos de óticas de relação profissional e gênero, sendo: colega próximo do mesmo sexo ($M_{AS} = 3,3$; $M_{NA} = 3,1$; sig = 0,028); colega próximo do sexo oposto ($M_{AS} = 3,4$; $M_{NA} = 3,1$; sig = 0,003); colega distante do mesmo sexo ($M_{AS} = 3,5$; $M_{NA} = 3,3$; sig = 0,002); colega distante do sexo oposto ($M_{AS} = 3,6$; $M_{NA} = 3,3$; sig = 0,000), chefia do mesmo sexo ($M_{AS} = 3,5$; $M_{NA} = 3,3$; sig = 0,001), e chefia do sexo oposto ($M_{AS} = 3,6$; $M_{NA} = 3,3$; sig = 0,000).

RELAÇÃO ENTRE OS LIMITES DE CIVILIDADE E PROXÊMICA

Observou-se uma moderada correlação entre as variáveis de civilidade e de proxêmica, com o teste de Spearman (sig = 0; coeficiente de correlação = -0,509), conforme apresentado na Tabela 5. A correlação negativa sugere que, na amostra pesquisada, quando maior a aceitação de comportamentos de civilidade, menos as pessoas se incomodam com uma eventual invasão dos limites do espaço pessoal. Isso indica que comportamentos de gentileza para com o próximo podem acarretar maior abertura do espaço pessoal, e com isso contribuir com melhorias no ambiente de trabalho no serviço público, conforme indicado por Nguyen *et al.* (2018). Por outro lado, enquanto um ambiente de civilidade é benéfico à instituição, se isso levar a uma maior aceitação na invasão ao espaço pessoal, os resultados podem ser negativos, pois viu-se que as mulheres se sentem mais invadidas que os homens, que por sua vez podem se sentir mais encorajados a fazê-lo em um ambiente de maior permissividade percebida.

Tabela 5 – Teste de correlação de Spearman's

	Civ_media_geral	Prx_media_geral
Civ_media_geral	Coeficiente de correlação	1,000
	Sig. (2-tailed)	-,509**
	N	,000
Prx_media_geral	Coeficiente de correlação	434
	Sig. (2-tailed)	433
	N	433

Nota: **. Correlação é significativa ao nível de 1% (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa gerados no SPSS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem-se que o objetivo de identificar os limites de civilidade e de percepção de invasão de espaço pessoal no ambiente organizacional do serviço público foi atingido nos resultados deste estudo, a partir da identificação de preferências de como preferem ser cumprimentados e a aceitação de receber elogios no contexto de trabalho por colegas próximos, colegas distantes e chefias. Foi possível identificar se haveria diferenças de percepções a partir das distintas características dos grupos de respondentes, sendo constatadas diferenças principalmente quanto ao gênero e ter sofrido assédio sexual, enquanto a orientação sexual e ter sofrido assédio moral não influenciaram na percepção de civilidade e proxêmica. Os resultados também apontaram moderada correlação entre a civilidade e a proxêmica, indicando que quanto mais as pessoas aceitam comportamentos de gentileza e cordialidade, mais elas são propensas a se sentirem menos incomodadas com determinados comportamentos que caracterizam a invasão no espaço pessoal.

Na instituição pesquisada, não houve respondentes do grupo de Jovens Aprendiz, afastados das atividades desde o início da pandemia de Covid-19. Será importante, por conseguinte, retomar o estudo com esse grupo, por suas características de vulnerabilidade, com outra técnica de coleta, para a qual sugere-se o uso de questionários impressos, com a mesma estrutura do questionário eletrônico, de forma a permitir a comparação dos resultados com os grupos aqui pesquisados. Também poderão ser desenvolvidos estudos mais detalhados quanto à diferença de percepção de grupos em cada um dos 42 itens de civilidade e de proxêmica para verificar em uma perspectiva mais específica, em vez da perspectiva consolidada dos itens e das óticas, conforme realizado nesta pesquisa.

O fato de não ter sido encontrado na literatura revisada um instrumento adequado aos objetivos desta investigação oportunizou, como implicação teórica, a construção de um instrumento próprio, que apresentou alta consistência interna nas escalas para os dois construtos investigados. Com isso, este estudo avança na proposta de mensuração da percepção de civilidade e proxêmica sob diferentes óticas, contemplando diferentes tipos de relação profissional e sobre aceitação de aproximação aos diferentes gêneros. Por outro lado, o fato de não haver instrumentos que mensurem os constructos nestas perspectivas limita a discussão dos resultados com a literatura.

Um futuro estudo poderá realizar novos testes estatísticos com a base de respondentes, para identificar evidências de validade do instrumento para uso em outras instituições e contextos. Como implicação gerencial do presente estudo, os resultados aqui apresentados podem servir de base para campanhas internas de fomento às boas práticas de convivência interpessoal no serviço público, uma vez que permite uma identificação mais precisa de como diferentes grupos de pessoas preferem ser tratados em seu cotidiano.

Uma eventual limitação do estudo está ligada ao contexto da pandemia da Covid-19, tendo em vista que com o advento da epidemia e o consequente comportamento de distanciamento social, ainda que com a orientação, no instrumento de coleta, de não ser levada em conta a Covid, tem-se o risco de viés dos participantes responderem sobre aversão ao contato mais próximo por simples receio de risco à sua saúde. Dessa forma, há que se tomar cuidado no uso dos resultados da proxêmica, sendo, portanto, interessante replicar o estudo em outras instituições públicas, uma vez que tenha havido a vacinação em massa da população, e o assim chamado “novo normal” seja nossa nova realidade.

Com o alerta de Mehta (2020, p. 669) de que, pela pandemia de Covid-19 pode-se estar caminhando para uma “*new proxemics*”, pode ser relevante reaplicar o estudo em cerca de um ano (estimativa atual das autoridades sanitárias para a vacinação geral da população), sem a instrução de ignorar-se a Covid-19 ao responder, para uma comparação dos resultados no tempo. E ainda, pode-se realizar um estudo longitudinal para verificar o efeito da pandemia na aceitação dos limites do espaço pessoal durante e após o contexto pandêmico, tanto com abordagem quantitativa para mensurar os efeitos, como também qualitativa para compreender o fenômeno, suas causas e consequências, de forma mais aprofundada.

Por fim, recomendam-se também investigações das variáveis de proxêmica e civilidade em outras organizações, tanto pública quanto privadas, de modo a permitir verificar os limites do espaço pessoal por outras amostras, permitindo tanto a validade externa do instrumento quanto maior compreensão dos fenômenos no contexto brasileiro, e até mesmo em outros países. Investigações relacionando este constructo com outras variáveis de comportamento organizacional, como clima organizacional, qualidade de vida, satisfação no trabalho, justiça organizacional, e até mesmo com escalas de assédio moral e sexual podem permitir avanços para desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas que proporcionem um ambiente de trabalho saudável nas organizações.

REFERÊNCIAS

- ALLEKIAN, C. Intrusions of territory and personal space: an anxiety-inducing factor for hospitalized persons. And exploratory study. **Nursing Research**, v.22, n.3, p. 236-241, 1973.
- ALMEIDA, R.; OSTETTI, V. Qual é o ‘espaço pessoal’ no Brasil e em outros países. **Nexo Jornal**. 4 maio 2018, Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/grafico/2017/05/08/Qual-%C3%A9-o-%E2%80%99espa%C3%A7o-pessoal%E2%80%99-no-Brasil-e-em-outros-pa%C3%ADses> Acesso em: 17 jan. 2020.
- BRONDANI, J. P. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe**: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho. [Trabalho de conclusão de curso], Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, 2010.
- CABALLO, V. E. **Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales**. 7ª ed. Madrid: Siglo XXI, 2007, 309 p.
- CAPPELLOZZA, A.; CRISPIM, I. A. S.; CLARO, J. A. C. S.; VENELLI-COSTA, L. Relações entre percepção de justiça, suporte organizacional, defesa da imagem e intenção de rotatividade. **Anais do XLIV Encontro da Anpad – EnANPAD**, 2020.
- COLOMBY, R. K. “**Viver como um zumbi**”: o dano existencial à luz da polissemia do trabalho. 2019. Tese (Doutorado em Administração). Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2019.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**, 12ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.
- CORRÊA, V. P.; MEDEIROS, I. R. In: FERREIRA, M. C.; FERREIRA, R. R.; ALVES, S. L.; PASCHOAL, T.; FLESCHE, M.; PINTO CORREA, V. (Orgs.). **Diagnóstico, política e programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018). 1. ed. Curitiba: Editora Brazil Publishing, v. 1, 192p., 2019.
- EVANS, G. W.; HOWARD, R. B. Personal space. **Psychological Bulletin**, v. 80, n. 4, p. 334–344, 1973.
- FELIPE, N. J.; SOMMER, R. Invasions of Personal Space. **Social Problems**, v. 14, n. 2, p. 206–214, 1966.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª ed. Brasília: Paralelo 15, 2017. 339 p.
- FERREIRA, M. C.; FERREIRA, R. R.; PASCHOAL, T. **Abordagem Teórico-Metodológica de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Suporte ao Projeto de QVT no MPT**. In: FERREIRA, M. C.; FERREIRA, R. R.; ALVES, S. L.; PASCHOAL, T.; FLESCHE, M.; PINTO CORREA, V. (Orgs.). **Diagnóstico, política e programa de Qualidade de Vida no**

Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018). 1. ed. Curitiba: Editora Brazil Publishing, v. 1. 192p., 2019.

FEYEREISEN, P.; LANNOY, J. D. Linguagem do Corpo, Gestualidade e Comunicação. In CHANLAT, Jean-François (Org). **O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas**, Vol. II. São Paulo: Atlas, 2012.

FORMIGA, N.; AZEVEDO, I.; NASCIMENTO, R.; FRANCO, J.; OLIVEIRA, H.; PROCHAZKA, G.; GRANGEIRO, S. Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro em trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, p. 1-16, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i3.13352.

FORSELL, L. M.; ÅSTRÖM, J. A. Meanings of Hugging: From Greeting Behavior to Touching Implications. **Comprehensive Psychology**, v. 1, n. 13, p. 1-6, 2012. <https://doi.org/10.2466/02.17.21.CP.1.13>

GLIBER, A. R.; CHIPPARI, M. Personal space invasion: an observational study at a university library. **Psicólogo Informação**, São Paulo, v. 11, n. 11, p. 9-26, 2007.

HALL, E. T. **La Dimensión Oculta**, 22ª ed. Buenos Aires (Arg): Siglo Vientiuno Editores, 2005.

HIRIGOYEN, M.-F. Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne, **Annales Médico-psychologiques**, revue psychiatrique, v. 174, n. 7, p. 575-579, 2016. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2016.05.004>

LEWIS, I.; PATEL, H.; D'CRUZ, M.; COBB, S. What makes a space invader? Passenger perceptions of personal space invasion in aircraft travel. **Ergonomics**, v. 60, n. 11, p. 1-28, 2017. <https://doi.org/10.1080/00140139.2017.1313456>

MATTOS, E. G.; SILVA, G. L.; SANTOS, B. C. N.; GOMES, H. F. Inteligência emocional, social e relacional e a construção de um ambiente saudável no trabalho. In: SILVA, Clayton Robson Moreira (Org.). **Administração: Organização, Direção e Controle da Atividade Organizacional**. 2021.

MEHTA, V. The new proxemics: COVID-19, social distancing, and sociable space. *Journal of Urban Design*, v. 25, n. 6, p. 669-674, 2020. <https://doi.org/10.1080/13574809.2020.1785283>

MENDONÇA, J. M. B.; SIQUEIRA, M. V. S.; FINAZZI-SANTOS, M. A.; MEDEIROS, C. R. O. Comportamentos Abusivos no Ambiente de Trabalho: ponderações teóricas. **IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais** - Porto Alegre, RS, Brasil, 19 a 21 de outubro de 2016.

MIYASAKI, A. C.; DEMO, G.; COSTA, A. C.; FOGAÇA, N. Validity and reliability evidences of a model of human resource management practices in the public service. **RECC – Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 7, n. 2, p. 136-153, 2020.

MOLES, A. A.; ROHMER, E. **Psychologie de l'espace**. 2 ed. Paris: Casterman, 1972, 162 p.

MONTEZANO, L.; MEIRA, P. R.; COLOMBY, R. K. Invasão do espaço pessoal no serviço público: situações de constrangimento no ambiente de trabalho. **IX Encontro Brasileiro de Administração Pública**, 1-16, 2022.

MORRIS, D. **Manwatching**: field guide to human behavior. New York: Abrams. 1977

NEIVA, E. **Uma avaliação da área de gestão de pessoas**: práticas de gestão de pessoas, indicadores de efetividade, redes sociais e seus impactos no bem-estar do trabalho. [Cadernos Enap, 83], Brasília: Enap, 98 p., 2021.

NGUYEN, D. T. N.; TEO, S. T. T.; GROVER, S. L.; NGUYEN, N. P. Respect, bullying, and public sector work outcomes in Vietnam. **Public Management Review**, v. 21, n. 6, p. 863-889, 2018. DOI:10.1080/14719037.2018.1538426

OLETO, A.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M.; GUIMARÃES, L. R. Percepções De Tutores Sobre O Assédio Sexual Sofrido Por Jovens Trabalhadores Nas Organizações. **Revista Gestão.Org**, v. 16, n. 1, p. 43-56, 2018.

RABELO, A. L. A.; HEES, M. A. G.; PILATI, R. A moderação da prosocialidade entre o *priming* e a intenção de gentileza. **Psico (PUCRS Online)**, v. 43, n. 2, p. 163–173, 2012.

SANTOS, J. N.; NEIVA, E. R.; ANDRADE-MELO, E. A. Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 31-39, 2013.

SILVA, E. G.; PIZZAIA, A. F. L. Gestão de pessoas e o assédio nas organizações. **Revista Eixo**, v.8, n.3, p. 207-215.

SOARES K. J.; FERREIRA, M. C. A relação entre trabalho e alcoolismo: contribuições sobre o estado da arte. **Trabalho (En)Cena**, p. 50-69, 2017.

SOARES, C. S.; ROSA, S.; DA ROSA, F. S. Qualidade de vida no trabalho: Uma Avaliação a partir da Percepção dos Profissionais Contábeis em Santa Maria/RS. (Portuguese). **Perspectivas Contemporâneas**, v. 12, n. 2, p. 152, 2017.

SOROKOWSKA, A. *et al.* Preferred Interpersonal Distances: A Global Comparison. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 48, n. 4, p. 577–592, 2017. <https://doi.org/10.1177/0022022117698039>

SOUZA, R. V. L. **Explicando a civilidade**: contribuições das prioridades valorativas e do *priming* valorativo. 2015. 162 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

THAYER, S. History and strategies of research on social touch. **Journal of Nonverbal Behavior**, v. 10, p. 12–28, 1986.

WEIL, P.; TOMPAKOW, R. **Notre corps parle**: le langage silencieux de la communication non verbal. Paris (FR): Courrier du Livre, 301 p., 1989.

WELSCH, R.; VON CASTELL, C.; HECHT, H. The anisotropy of personal space. **PLOS ONE**, v. 14, n. 6, p. 1-13, 2019. doi: 10.1371/journal.pone.0217587

ZAUTRA, E. K.; ZAUTRA, A. J.; GALLARDO, C. E.; VELASCO, L. Can we learn to treat one another better? A test of a social intelligence curriculum. **PLOS ONE**, v. 10, n. 6, p. 1-17, 2015. DOI: 10.1371/journal.pone.0128638