



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
Campus Florianópolis
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
em Rede Nacional (ProfEPT)

VALÉRIA FONSECA DOS SANTOS FERREIRA

**Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica:
percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de
Santa Catarina - IFSC**

Florianópolis, SC

2025

VALÉRIA FONSECA DOS SANTOS FERREIRA

**Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica:
percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de
Santa Catarina - IFSC**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Florianópolis do Instituto Federal de Santa Catarina, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Prof^a Dra. Eliane Juraski Camillo

Florianópolis, SC
2025

Ferreira, Valéria Fonseca dos Santos

Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica: percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC / Valéria Fonseca dos Santos Ferreira; orientação de Eliane Juraski Camillo. - Florianópolis, SC, 2025.

162p.

Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal de Santa Catarina, Câmpus Florianópolis. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (ProfEPT). Departamento Acadêmico de Linguagem, Tecnologia, Educação e Ciência.

Inclui Referências.

1. Assédio moral. 2. Educação Profissional e Tecnológica - EPT. 3. Trabalho e Educação. I. Juraski Camillo, Eliane. II. Instituto Federal de Santa Catarina. III. Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina,
Campus Florianópolis
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
em Rede Nacional (ProfEPT)



VALÉRIA FONSECA DOS SANTOS FERREIRA

**Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica:
percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de
Santa Catarina - IFSC**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovada em dia de mês de ano.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Eliane Juraski Camillo

Instituto Federal de Santa Catarina -ProfEPT- IFSC

Orientadora

Prof^ª. Dra. Suzana da Rosa Tolfo

Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC

Prof. Dr. Volmir Von Dentz

Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina,
Campus Florianópolis
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
em Rede Nacional (ProfEPT)

VALÉRIA FONSECA DOS SANTOS FERREIRA

**Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica:
percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de
Santa Catarina - IFSC**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em dia de mês de ano.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. Eliane Juraski Camillo

Instituto Federal de Santa Catarina -ProfEPT- IFSC

Orientadora

Profa. Dra. Suzana da Rosa Tolfo

Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC

Prof. Dr. Volmir Von Dentz

Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC

Dedico este trabalho a meu companheiro de vida, Robson Silveira Ferreira, que sonhou comigo cada etapa desta jornada , a Braian e Enzo, meus amados filhos, que compreenderam a minha ausência neste período e ao meu filho” bichológico”, Valente, que sempre esteve, literalmente, ao meu lado neste processo de pesquisa.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste ciclo de pesquisa só foi possível graças à contribuição de pessoas que colaboraram efetivamente e afetivamente para a construção deste trabalho, por isso agradecer é reconhecer a importância que cada um teve nesse processo.

Primeiramente à minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Eliane Juraski Camillo, que trilhou comigo esta jornada desafiadora, trazendo orientações assertivas e necessárias a cada momento.

Aos meus colegas da turma 6 do mestrado, que por sinal é a melhor do ProfEPT, pelas trocas de conhecimentos e saberes e , principalmente, pelo acolhimento e pela disponibilidade para me ouvir nos momentos que parecia não ser possível continuar.

Aos meus colegas de trabalho que vivenciaram comigo este momento tão especial, sonhado, entretanto complexo e árduo. Em especial Greice Pereira da Silva e Karla Garcia Luiz que foram essenciais com suas orientações e solicitude.

A minha Instituição, IFSC, que me proporcionou qualidade para o desenvolvimento da pesquisa, particularmente, meu câmpus São José, na pessoa do chefe DEPE João Carlos Bez Batti, pela disponibilidade às demandas que foram apresentadas em algumas etapas da pesquisa.

Aos membros da banca, Prof^a Dr^a Suzana Tolfo e do Prof^o Dr^o Volmir Von Dentz , que colaboraram grandemente com a construção desta pesquisa a partir das orientações que foram compartilhadas na banca de qualificação.

Finalmente, agradeço a todos e todas que de alguma forma colaboraram com esta etapa da minha vida.

Estar disponível é estar sensível aos chamamentos que nos chegam, aos sinais mais diversos que nos apelam , ao canto do pássaro, à chuva que cai ou que se anuncia na nuvem escura, ao riso manso da inocência, à cara carrancuda da desaprovação , aos braços que se abrem para acolher ou ao corpo que se fecha na recusa. É na minha disponibilidade permanente à vida a que me entrego de corpo inteiro, pensar crítico, emoção, curiosidade, desejo, que vou aprendendo a ser eu mesmo em minha relação com o contrário de mim. E quanto mais me dou à experiência de lidar sem medo, sem preconceito, com as diferenças, tanto melhor me conheço e construo o meu perfil.

(Paulo Freire, 2016)

RESUMO

O assédio moral é uma violência que fere a dignidade humana, causando danos físicos, emocionais, psicológicos entre outros. A revisão da literatura revelou uma lacuna significativa de produções acadêmicas sobre o assunto na área educacional, principalmente na Educação Profissional Tecnológica- EPT. Esse cenário trouxe questionamentos e reflexões sobre como os indivíduos que compõem esses ambientes educacionais estão percebendo, lidando e combatendo essa violência. Diante da falta de resposta quanto à realidade existente nesses locais, definiu-se pesquisar uma instituição que ofertasse a EPT, sendo escolhido o Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar as percepções que os/as servidores/as do IFSC têm sobre o assédio moral. Para a construção e reflexão dos conhecimentos e dados que foram produzidos, essa dissertação teve como referencial teórico autores/as que dialogam com o tema da pesquisa especificamente como Hirigoyen (2003, 2006), Freitas (2001, 2007, 2008), Barreto(2005, 2008, 2011, 2015) e Heloani (2004, 2005, 2008, 2015, 2023) e outros/as que compreendem que trabalho e educação são indissociáveis na existência humana como Freire(1986, 1992, 2004), Kuenzer(2017), Leite (2017), Mészáros (2008), Moura (2014), Ramos (2008, 2014) e Saviani (2017). A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos. As fontes de informação foram bibliográficas e de campo e os procedimentos utilizados para a produção dos dados: levantamento, documental e bibliográfico. Um questionário semiaberto do *Google Forms* contendo perguntas abertas e fechadas e com respostas facultativas foi enviado para o *e-mail* institucional do/a participante de 6 câmpus e Reitoria, os demais (16 câmpus) não participaram da pesquisa devido a falta de anuência por parte de seus/as diretores/as. Também foram analisados documentos, legislações, artigos e dissertações sobre assédio moral para a produção de dados. A interpretação dos dados foi realizada com base na Análise Textual Discursiva de Moraes e Galiuzzi (2020), sob a luz do Materialismo Histórico Dialético. Junto à pesquisa, foi elaborado como produto educacional uma roda de conversa, a qual contou com a presença do pesquisador/doutor Roberto Heloani, sendo realizada presencialmente em um dos câmpus do IFSC (São José) e simultaneamente transmitida pelo canal do *Youtube* institucional. A pesquisa evidenciou a presença do assédio moral entre os/as servidores/as do IFSC e, além disso, a frequência de práticas, tanto pessoais quanto institucionais, que corroboram com a sua existência e permanência.

Palavras-chave: Assédio moral. Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Trabalho e Educação.

ABSTRACT

Moral harassment is a form of violence that violates human dignity, causing physical, emotional, psychological, and other harm. A literature review revealed a significant gap in academic literature on the subject in the educational field, particularly in Vocational and Technological Education (EPT). This scenario raised questions and reflections on how individuals in these educational settings perceive, deal with, and combat this violence. Given the lack of information regarding the reality in these settings, the Federal Institute of Santa Catarina (IFSC) was chosen to conduct research at an institution that offers EPT. The overall objective of this research was to analyze the perceptions of IFSC employees regarding moral harassment. For the construction and reflection of the knowledge and data that were produced, this dissertation had as theoretical reference authors who dialogue with the research theme specifically such as Hirigoyen (2003, 2006), Freitas (2001, 2007, 2008), Barreto (2005, 2008, 2011, 2015) and Heloani (2004, 2005, 2008, 2015, 2023) and others who understand that work and education are inseparable in human existence such as Freire (1986, 1992, 2004), Kuenzer (2017), Leite (2017), Mészáros (2008), Moura (2014), Ramos (2008, 2014) and Saviani (2017). The research adopted a qualitative approach, with exploratory and descriptive objectives. The sources of information were bibliographical and fieldwork, and the data collection procedures used were survey, documentary, and bibliographic. A semi-open Google Forms questionnaire with open-ended and closed-ended questions with optional answers was sent to the institutional email addresses of participants from six campuses and the Rector's Office. The remaining 16 campuses did not participate in the study due to lack of consent from their directors. Documents, legislation, articles, and dissertations on bullying were also analyzed for data collection. Data interpretation was based on Moraes and Galiazzi's (2020) Discursive Textual Analysis, under the light of Dialectical Historical Materialism. Along with the research, a discussion circle was developed as an educational product, attended by researcher/PhD Roberto Heloani. It was held in person at one of the IFSC campuses (São José) and simultaneously broadcast on the institution's YouTube channel. The research highlighted the presence of bullying among IFSC employees and, further, the frequency of practices, both personal and institutional, that corroborate its existence and persistence.

Keywords: Moral harassment. Professional and Technological Education (EPT). Work and Education.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APCN	Avaliação de Propostas de Cursos Novos
Art.	Artigo
ATD	Análise Textual Discursiva
BM	Banco Mundial
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET-MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais -
CEPSH	Comitê de Ética em pesquisas com seres humanos
CGP	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
CGU	Controladoria Geral da União
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONSUP	Conselho Superior
DCNGEPT	Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica
DEPE	Departamento de Ensino e Pesquisa e Extensão
Dircom	Diretoria de Comunicação
EPT	Educação Profissional e Tecnológica

IA	Instituições Associadas
IFAL	Instituto Federal de Alagoas
IFAM	Instituto Federal do Amazonas
IFAP	Instituto Federal do Amapá
IFB	Instituto Federal de Brasília
IFBA	Instituto Federal da Bahia
IFCE	Instituto Federal do Ceará
IFES	Instituto Federal do Espírito Santo
IFG	Instituto Federal de Goiás
IF GOIANO	Instituto Federal Goiano
IFMA	Instituto Federal do Maranhão
IFMS	Instituto Federal do Mato Grosso do Sul
IFNMG	Instituto Federal do Norte de Minas Gerais
IFPB	Instituto Federal da Paraíba
IFPE	Instituto Federal de Pernambuco
IFPI	Instituto Federal do Piauí
IFRN	Instituto Federal do Rio grande do Norte
IFRO	Instituto Federal de Rondônia
IFRS	Instituto Federal do Rio Grande do Sul
IFs	Institutos Federais
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
IF SUDESTE MG	Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

IFTM	Instituto Federal do Triângulo Mineiro
IFTO	Instituto Federal de Tocantins
IFSUL	Instituto Federal Sul-rio-grandense
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexo e assexuais, além de outras identidades e orientações sexuais não incluídas na sigla
nº	Número
<i>NEABI</i>	Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas
n.p	Não paginado
NUCA	Núcleo de Combate ao Assédio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento
p.	Página
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PE	Produto Educacional
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PPC	Projeto Pedagógico de Curso

PPI	Projeto Pedagógico Institucional
ProfEPT	Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
PROPI	Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação
PSAD	Plano Semestral de Atividades Docentes
RSAD	Relatório Semestral de Atividades Docentes
RSC	Reconhecimento de Saberes e Competências
s.d	Sem data
SINASEFE	Sindicato Nacional dos/as Servidores/as Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
TAE	Técnico-administrativo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Concepções e modalidades, legislação e relações de trabalho nos espaços da EPT.....	20
2.1 Assédio moral: interpessoal e/ou Organizacional.....	23
2.2 Intolerância Social - Biológica ou social?.....	25
2.3 - Ética e o assédio moral.....	26
2.4 - Capitalismo x saúde do/a trabalhador/a.....	28
2.5 Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica.....	32
2.5.1 Educação Profissional Tecnológica - Institutos Federais.....	32
2.5.2 Neoliberalismo x Assédio Moral X Educação.....	33
2.5.3 Estratégias da EPT para sobreviver ao Neoliberalismo.....	37
2.5.4 Sindicatos: Espaço de luta e defesa para o/a trabalhador/a.....	39
2.5.5 Assédio moral na EPT - estado da arte da produção do conhecimento.....	41
2.6 Perspectivas e direcionamentos sobre o assédio moral segundo a Organização Internacional do trabalho - OIT.....	42
2.6.1 Guia Lilás.....	44
2.6.2 Decreto 12.122/24.....	46
3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	49
3.1 Percursos trilhados : Abordagem, métodos e instrumento metodológico.....	49
3.2 Procedimentos Metodológicos.....	54
3.2.1 O Início da caminhada.....	54
3.2.1.1 Revisão de Literatura.....	55
3.2.1.2 Busca ativa na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica - EPT.....	61
3.2.1.3 Questionário da pesquisa: responder ou ignorar?.....	62
3.2.1.4 Dados produzidos transformados em Produto Educacional - PE.....	62
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS.....	63
4.1 Assédio moral nos Institutos Federais - Ações versus omissões.....	63
4.2 - Instituição Pública x feudos educacionais - Desvelamento da realidade.....	66
4.2.1 Processo para a aplicação do questionário.....	67
4.2.2 O assédio moral: Participantes da pesquisa.....	72
4.2.2.1 - Perfil dos/as Participantes.....	73
4.2.2.2 - Definição do que seria o assédio moral a partir das percepções dos/as servidores/as do IFSC.....	79
4.2.2.3 - Formação dos/as servidores/a X Caminhos percorridos para a formação	87
4.2.2.4 - Faces do assédio moral: vítima e/ou assediador/a.....	91
4.2.2.5 - Formas de enfrentamento utilizadas pelas vítimas de assédio moral no IFSC.....	95
4.2.2.6 Será que sou um/a assediador/a?.....	98
4.2.2.7- Peculiaridades atribuídas ao Assédio moral - Mitos e verdades.....	100
4.2.2.8 - Práticas de assédio moral no IFSC em 2024.....	103
4.2.2.9 - É necessário falar e imprescindível ser ouvido/a para mitigar os males causados pelo assédio moral.....	106

5 PRODUTO EDUCACIONAL.....	109
6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS).....	113
REFERÊNCIAS.....	119
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....	128
APÊNDICE B - ESTADO DA ARTE.....	141
APÊNDICE C - INSTITUTOS FEDERAIS E RESPECTIVOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.....	147

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT, o qual é ofertado em rede pelos Institutos Federais, tendo como uma das suas Instituições Associadas- IA o Instituto Federal de Santa Catarina, doravante IFSC, *lócus* da pesquisa.

O tema da pesquisa, assédio moral, está vinculado à Linha de pesquisa de nº 2 do PROFEPT, a qual é definida no Regulamento Geral (2023) como sendo a responsável por pesquisas sobre a “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT”, estando inserido no Macroprojeto de número 6 “Organização dos espaços Pedagógicos EPT” .

A Linha 2 de pesquisa do PROFEPT traz o conceito de “organização dos espaços” tendo como objetivo a formação integral de seus/suas sujeitos/as. Esse processo de formação tem na educação uma aliada que estimula, provoca e desenvolve em educadores/as e educandos/as o desejo genuíno de estar e pertencer a esses espaços participando ativamente desse processo contínuo.

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2020-2024) do IFSC estabelece o modelo de formação integral que deve constar no Projeto Pedagógico de Curso - PPC para que se alcance a promoção de sujeitos/as críticos/as, cidadãos/cidadãs comprometidos/as com a sociedade

Formação integral que democratize o acesso aos conhecimentos produzidos socialmente e preservados historicamente, promovendo análise crítica às dimensões fundamentais da vida, que estruturam a prática social – o trabalho, a ciência, a tecnologia e a cultura (PDI, 2020-2024, p. 79).

O macroprojeto 6 - Organização de espaços pedagógicos na EPT faz parte da Linha 2 de Pesquisa onde está inserido o subtema da pesquisa: assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica. Em sua definição, fica evidente o que deverá ser pesquisado nos projetos de pesquisa e a sua relação com os espaços que ultrapassam os muros que cercam os Institutos Federais (IFs)

Macroprojeto 6 – Organização de espaços pedagógicos da EPT - Abriga projetos que trabalham questões relacionadas à organização e ao planejamento de espaços pedagógicos, formais e não formais, da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão da EPT. Os projetos devem investigar as relações desses espaços com a EPT e as suas interlocuções com o mundo do trabalho e os movimentos sociais (Regulamento Geral, 2023, p. 5).

Mas qual seria a relação entre assédio moral e Educação Profissional e Tecnológica-EPT? Ao longo da história da humanidade, os conceitos sobre educação, trabalho e sociedade variaram influenciando diretamente nas relações interpessoais. Mas, independente do momento histórico, o assédio moral sempre esteve presente nos espaços sociais sendo em alguns momentos, lamentavelmente, denominado como “brincadeira”. Essa violência encontra na divisão, hierarquização e invisibilidade do/a outro/a componentes favoráveis para a sua existência, os quais fizeram parte da história da EPT e que, infelizmente, ainda permanecem em muitos espaços, apesar da legislação vigente.

Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição (Barreto, 2005, p. 49).

Vivemos sob o modo de produção capitalista, mais especificamente sob a égide do neoliberalismo, sua atual roupagem, que imprime características desumanas nesses espaços escolares, tendo como objetivo principal a produção de mão de obra para atender as demandas do mercado de trabalho. Para isso, ele utiliza palavras, que segundo Laval (2004, p. 53) “[...] não são neutras mesmo quando elas pretendem ser somente técnicas, operatórias, descritivas.” Todo esse jogo de palavras é um engodo que o neoliberalismo utiliza em prol dos seus objetivos. Para garantir êxito no processo, o neoliberalismo desumaniza tanto os profissionais da educação quanto os discentes no processo educativo. No entanto, a partir da consciência de classe, reconhecendo-nos/as como trabalhadores/as, devemos lutar e resistir ao domínio desse sistema facínora para construirmos as condições necessárias para a sua derrocada.

Compreender em que escola estamos nos faz entender os vínculos que coexistem nesses espaços. O que é legítimo e natural à comunidade escolar, quais valores permeiam as relações, como cada indivíduo é respeitado ou não no seu dia a dia. Ter uma escola que promove valores humanos e incluídos favorece a não existência de práticas violentas, como o assédio moral, tema desta pesquisa. É necessário que a escola seja “[...] uma instância de luta pela transformação da

sociedade.” como descreve Luckesi (2011, p. 204), atuando como um instrumento de conscientização e libertação das demandas impostas pela sociedade neoliberal aos/às cidadãos/as.

A revisão de literatura sobre assédio moral, tópico 3.2.1.1, revelou pouca produção acadêmica sobre o assunto na área educacional (a maior parte está nas áreas da saúde e jurídica) o que provocou questionamentos e reflexões de como esses indivíduos que compõem esses locais estariam percebendo, lidando e combatendo essa prática. Esse cenário tornou-se ainda mais inquietante ao direcionar a busca para o tema do assédio moral na EPT, sendo encontrado um número ínfimo de produções sobre o assunto.

Diante dessa conjuntura permeada por dúvidas e ausência de respostas, surge essa pesquisa que tem como objetivo geral analisar as percepções que os/as servidores/as do Instituto Federal de Santa Catarina, doravante IFSC, têm sobre o assédio moral. Em busca de evidências e dados que corroborassem com a pesquisa, foram definidos, inicialmente, três objetivos específicos, os quais serão apresentados a seguir.

O primeiro objetivo específico consistiu em averiguar o cenário que existia nos Institutos Federais -IFs em relação à prevenção e combate ao assédio moral. Esse movimento aconteceu em dois momentos. A busca inicial ocorreu no período de outubro de 2023 a março de 2024, antes do Decreto Federal 12.122, de julho de 2024, que instituiu “[...]o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. A segunda busca aconteceu em março de 2025, somente nos IFs que, na primeira busca, não tinham legislação própria sobre o tema. Os dados/materiais que foram produzidos constam no tópico 3.2.1.2 e no Apêndice C.

O segundo objetivo específico foi identificar as percepções que servidores/as têm sobre práticas de assédio moral no IFSC. Para isso, aplicamos um questionário junto aos/às servidores/as docentes e técnico-administrativos/as em educação. Essa etapa revelou elementos que foram além das questões propostas no instrumento de pesquisa. A autorização para o envio do questionário foi um processo complexo e desgastante, sendo necessário a autorização do Comitê de Ética, do Reitor da instituição, da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação - PROPPi, os quais autorizaram, e, finalmente, dos/as diretores/as dos 22 câmpus do IFSC, onde,

somente 6 câmpus e Reitoria autorizaram o envio do questionário para seus/suas servidores/as. Os trâmites realizados nesse processo e os dados produzidos constam detalhadamente na seção “Análise e discussão de dados”.

A partir dos dados produzidos decorrentes da revisão de literatura, referenciais teóricos que deram suporte científico à pesquisa, análise das legislações que norteiam os processos educacionais e o combate e prevenção ao assédio moral, da pesquisa realizada nos demais IFs brasileiros e da aplicação do questionário foi possível contemplar o terceiro objetivo específico, o qual visava desenvolver um produto educacional que contribuísse para a prevenção e o combate ao assédio moral. O Produto Educacional, doravante PE, reuniu os saberes e conhecimentos que foram construídos ao longo da pesquisa, contando com a presença ilustríssima, singular e relevante do professor/doutor Roberto Heloani, pesquisador do tema. A descrição detalhada da construção e aplicação do PE, assim como o *link* de acesso ao material, encontram-se no tópico “Produto Educacional” na seção 5.

No decorrer da pesquisa e na produção de dados verificou-se que apesar do IFSC possuir desde 2023 a Resolução¹ n°1/2023 do Conselho Superior - CONSUP, que versa sobre o assédio moral, ainda existe na instituição uma cultura de invisibilidade e hierarquização do outro, frequentemente validada pela omissão de colegas, gestores/as e pela própria instituição diante dos casos de assédio moral. Compreender como esta violência é percebida pelos/as servidores/as a partir das especificidades apresentadas pode ser o primeiro passo para reconhecer de que forma ele se presentifica nesse espaço.

O assédio moral não é uma brincadeira de mau gosto, mas sim uma violência. Por isso, é tão caro a todos/todas se apropriarem dos conhecimentos relativos ao tema. Com o objetivo de contribuir com esse processo, esta pesquisa teve como ponto de partida a seguinte questão: “Quais as percepções dos/das servidores/as da EPT sobre o assédio moral no IFSC?”. A partir das respostas obtidas, foram produzidos dados que serão apresentados nas próximas seções e tópicos. Esses dados são constituídos pelas especificidades apresentadas por esse grupo e por conhecimentos adquiridos e construídos sobre assédio moral. Esse

1

https://www.ifsc.edu.br/documents/d/documentos-norteadores/resolucao_01_consul_combate_assedio-pdf

material objetiva contribuir com o processo institucional de prevenção e combate ao assédio moral entre servidores/as.

Na próxima seção, apresentaremos os referenciais teóricos que nortearam/fundamentaram a pesquisa.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Concepções e modalidades, legislação e relações de trabalho nos espaços da EPT.

Pode-se pensar que o assédio moral é uma prática da sociedade moderna, mas Heloani (2005, p. 101) destaca que “No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores [...]”, a partir dessa citação pode-se inferir que a relação Homem, trabalho e poder fazem parte deste horizonte de práticas hostis.

O assédio moral pode ser definido a partir da presença de atitudes humilhantes nas relações interpessoais, as quais se repetem frequentemente. Tal situação se potencializa na nossa sociedade capitalista por estar diretamente ligada a morfologia do trabalho, a qual exige do/a trabalhador/a estar sempre em busca de atingir metas de produção, as quais são mutáveis e por isso inatingíveis, ou seja, um espaço fértil para a existência de um círculo vicioso de metas utópicas e violências.

Por meio de palavras aparentemente inofensivas, alusões, sugestões ou não-ditos, é efetivamente possível desequilibrar uma pessoa, ou até destruí-la, sem que os que a rodeiam intervenham. O agressor - ou os agressores - pode assim enaltecer-se rebaixando os demais, e ainda livrar-se de qualquer conflito interior ou de qualquer sentimento, fazendo recair sobre o outro a responsabilidade do que sucede de errado: "Não sou eu, é ele o responsável pelo problema!" Sem culpa, sem sofrimento. Trata-se de perversidade no sentido de perversão moral (Hirigoyen, 2003, p. 11).

Este tipo de violência é, por muitas vezes, difícil de ser identificada acontecendo, de acordo com fala de Barreto a entrevista concedida a Souza (2019 p. 642), “[...] de uma forma muito sutil, por exemplo, eu culpabilizo você, eu isolo você, eu coloco você separado dos outros para trabalhar, eu aponto as suas dificuldades em relação aos outros[...]”.

O assédio moral pode provocar várias enfermidades físicas e psicológicas para quem o vivencia, sendo, por muitas vezes, imputado à vítima, a culpa por

esses comportamentos abusivos e degradantes. Hirigoyen (2003, p. 65) o descreve como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A perversidade do/a agressor/a, segundo Freitas (2001, p. 9) “[...] não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.” O/A agressor/a manipula as pessoas que estão à sua volta para tê-las como aliadas. Isso se verifica por meio do silêncio que se instaura no espaço e pela invisibilidade da vítima.

A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente Imagina-se que ela tacitamente consinta ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, de sua agressão (Hirigoyen, 2003, p.152).

Algumas pessoas ainda acreditam que a vítima estimula ou até aprecia o assédio moral, mas atualmente, graças a pesquisadores/as de áreas multidisciplinares, essa ideia foi invalidada. No entanto, ainda é necessário pormenorizar o assunto, trazendo contribuições que auxiliem na sua desmistificação em nossa sociedade.

As primeiras pesquisas sistematicamente registradas sobre assédio moral foram realizadas por Heinz Leymann, na década de 80, na Suécia. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), Leymann era psicólogo e começou a estudar o assunto para entender como esse processo, que gera sofrimentos psíquicos, afetava o cotidiano das pessoas em seu local de trabalho. Leymann nomeou tal violência como *mobbing*. Já no final da década de 90, Marie France Hirigoyen utilizou pela primeira vez o termo “assédio moral”.

Ficou claro que nomear o fenômeno era o primeiro passo para o seu conhecimento e intervenção, pois os nomes criam uma relação entre a pessoa e os demais, e entre as pessoas e as coisas. Qualificar o comportamento abusivo como *mobbing*, e evitar que os agressores e os espectadores embaralhem as cartas, desdenhem da descrição e desqualifiquem a gravidade da ocorrência, foi e continua sendo uma grande dificuldade na penalização dessa prática perversa e nociva à vida (Freitas; Heloani; Barreto, 2008, p. 20).

O assédio moral é descrito por diferentes autores/as e por materiais produzidos de diferentes formas, mas sempre é apresentada a sua essência violenta e opressora, características primordiais da sua existência.

Essa violência foi descrita no Brasil pela primeira vez em um artigo acadêmico produzido por Freitas (2001), no qual de forma precisa a autora o descreve.

No nosso cotidiano, podemos defrontar-nos com situações que nos minam as forças e que podem arrebentar-nos; tais situações constituem verdadeiros assassinatos psíquicos, porém apresentam-se como uma violência indireta, em relação à qual muitos de nós, sob o pretexto da tolerância, nos tornamos complacentes, indiferentes e omissos. No nosso dia-a-dia, não ousamos falar de perversidade; no entanto as agressões reanimam um processo inconsciente de destruição psicológica constituído de procedimentos hostis, evidentes ou escondidos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não ditos, que efetivamente podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham. O agressor pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento; trata-se da perversão moral (Freitas, 2001, p. 9).

O assédio moral não é uma prática existente somente na sociedade brasileira, infelizmente, ele está presente nos espaços onde existem relações interpessoais, independente de sexo, cor, idade, localização geográfica. Heloani (2023, p. 155) descreve como o assédio moral se apresenta nas empresas da sociedade japonesa.

Elas demitem, cada vez mais, mas não querem assumir os custos econômicos e de imagem que uma dispensa implica. Assim, optam por intimidar seus “colaboradores” para que se demitam. As táticas de pressão são muitas e variadas. As mais comuns consistem em transformar o funcionário em “colaborador virtual”, ou melhor, em trabalhador invisível. Ele jamais é avisado de reuniões, a copeira ou os próprios colegas não se lembram de lhe servir o chá e o chefe raramente lhe dirige a palavra. Só o estritamente necessário lhe é dito para que ele não se esqueça de que existe e de que, por isso mesmo, se transformou num “estorvo no trabalho”. Às vezes, para que não fique ocioso, lhe é solicitado (ordenado) que reescreva o mesmo relatório várias vezes em seu novo local de trabalho: uma mesa, ao fim da sala, isolada das demais.

O assédio moral pode ser classificado de acordo com a relação hierárquica entre o/a assediador/a e a vítima, das seguintes formas: vertical, horizontal ou misto.

- **1 - Vertical** - Pode ocorrer de forma ascendente ou descendente.

1.1 - Assédio moral ascendente - Praticado por indivíduo em posição hierárquica inferior (subordinado/a em relação ao/à chefe).

1.2 - Assédio moral descendente - Praticado por indivíduo em posição hierárquica superior (chefe em relação ao/à subordinado/a), acontece com mais frequência.

- **2 - Horizontal** - Praticado por indivíduos na mesma posição hierárquica (entre colegas de trabalho).
- **3 - Misto** - Praticado simultaneamente por indivíduos de diferentes níveis hierárquicos e do mesmo nível (coexistência de assédio moral vertical e horizontal).

O assédio moral possui outras classificações/modalidades de acordo com os/as sujeitos/as envolvidos/as. No próximo tópico, apresentaremos as modalidades existentes e suas características .

2.1 Assédio moral: interpessoal e/ou Organizacional.

O assédio moral também pode ser classificado como interpessoal e organizacional. A primeira modalidade ocorre entre indivíduos, sendo descrita por Nunes (2016, p. 93) da seguinte forma: “No assédio moral interpessoal, os comportamentos e ações do agressor tem por finalidade prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação com o(s) outro(s), para tanto ele utiliza estratégias de humilhação e constrangimento com tal objetivo.”

A segunda modalidade acontece por parte das organizações, tanto pela prática de ações que se configuram assédio moral como pela omissão diante de condutas assediadoras realizadas pelos/as sujeitos/as que convivem nesse espaço. Quando uma instituição não zela pelo bem-estar de seus/suas servidores/as e, desse modo, contribui para a manutenção da cultura do silêncio e/ou impunidade, passa a ser coautora e responsável pelos processos institucionais de assédio moral.

A omissão por parte dos/das gestores/as dos Institutos Federais também os/as tornam corresponsáveis pelos atos de violência praticados pelos indivíduos que compõem a sua comunidade acadêmica. A postura omissiva contraria seu dever como servidor/a público/a, expresso na Lei 8112 em seu Artigo 116 inciso 1, de: “1 - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo” (Brasil,1990, n.p).

Nunes (2011, p .8) também descreve como o assédio moral acontece no contexto da educação, *locus* dessa pesquisa:

[...] há ambientes de trabalho que podem ser considerados mais propensos à ocorrência desse problema pelas circunstâncias da própria organização, como é o caso do setor do ensino/educação. As práticas violentas nestes ambientes não estão relacionadas diretamente à produtividade, mas à recusa de diferenças e às disputas de poder. Uma vez que aquele que detém o poder, formal e/ou informal, ou faz parte de um grupo dominante dita as normas e regras de comportamento.

A implementação de políticas institucionais efetivas são necessárias para que situações de assédio moral não aconteçam ou, ao menos, reduzam sua frequência, garantindo ainda a punição dos casos existentes de acordo com a lei, sem subjetividade. A omissão das instituições em reconhecer e tratar com a devida atenção tais circunstâncias promovem a banalização e o aumento de casos de assédio moral organizacional. Nunes (2011, p. 91) afirma que “[...]em organizações onde os assediadores sabem que não serão punidos devido à falta de políticas de coibição, prevenção e punição ao assédio, esta prática tende a se elevar cada vez mais.”

Soboll (2008) relata qual seria o objetivo do assédio moral organizacional e nos traz exemplos de como ele se apresenta no ambiente de trabalho:

O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente. Alguns exemplos de práticas de assédio organizacional: gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas.(Soboll, 2008, p. 22).

Felizmente, a sociedade começa, mesmo que lentamente, a falar, discutir e capacitar-se sobre o assédio moral. Os Órgãos Internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem como o Governo Federal, têm exercido um papel fundamental ao estimular, incentivar e oferecer materiais/conhecimentos para que haja, cada vez mais, formações e informações circulando na sociedade sobre a prevenção e combate ao assédio moral. Todo esse movimento está sendo revertido em legislações, formações, materiais explicativos e orientadores, os quais trazem benefícios tanto para os indivíduos, quanto para a sociedade. Dentro desse contexto “vivo” e mutável é necessário, para a compreensão holística dessa

violência, segundo Soboll (2008, p. 139) um olhar atento “[...]para o movimento entre a objetividade do trabalho e a subjetividade do trabalhador.”

As práticas de assédio moral, em suma, são marcadas pela intolerância do/a assediador/a em relação à sua vítima. Mas qual seria a origem dessa característica basilar existente no assédio moral?

2.2 Intolerância Social - Biológica ou social?

A intolerância social é um dos elementos basilares para o assédio moral e pode ser caracterizada segundo Barreto e Heloani (2015, p. 545) como “ Paixões tristes, que negam a humanidade do outro, diminuindo-o, desqualificando-o ou perseguindo-o”. A intolerância do/a assediador/a seria biológica ou social? De acordo com os autores, a intolerância seria uma “construção histórica”, um “produto cultural”, ou seja, reflexo do meio que o/a sujeito/a vive e se constrói como cidadão/cidadã.

A intolerância com o/a outro/a acontece por “motivos” fúteis, pelas diferenças que nos constroem como indivíduos. Ser de uma etnia, gênero, classe social, escolha religiosa, orientação sexual, ou simplesmente defender suas ideias podem ser elementos desencadeadores para ser vítima da intolerância de um indivíduo ou grupo de indivíduos.

O modelo vigente de trabalho é uma construção histórica composta de vários elementos que beiram o limite do que significa ser humano. Ser produtivo, não ter problemas, não criticar, faz parte desse novo “produto humano”. Todo esse cenário é fértil para a presença da intolerância entre as pessoas, para violências, para o assédio moral. Barreto e Heloani descrevem minuciosamente este processo de desrespeito.

“[...]quando a intolerância torna-se imperativo categórico, a violência toma o lugar da linguagem, desembocando em humilhações, discriminações, desqualificações, indiferença e negação do outro enquanto SER de direitos. O que é pior: o espírito colonial, internalizado em todos nós e que ao longo dos séculos impôs sujeição aos nossos países, na atualidade torna-se visível que o “império” já não tolera limites — nem legal, nem moral, nem territorial. Todas as leis podem ser transgredidas; toda soberania, violada; todo direito humano, ignorado; toda paz, indesejada”(Barreto; Heloani, 2015, p. 550).

Essa realidade degradante, causada pela intolerância, pode encontrar na Ética uma aliada para nortear e minimizar os males existentes e assim promover novas práticas que respeitam e valorizam as pessoas.

2.3 - Ética e o assédio moral

Segundo o Dicionário *on-line* de Português² Ética é a “ Reunião das normas de juízo de valor presentes em uma pessoa, sociedade ou grupo social”. A ética seria o “norte” das condutas humanas, o caminho a ser seguido para o bem da sociedade. Quando colocamos em prática essas regras dentro do espaço laboral, temos a ética profissional que orienta as condutas que devem ser realizadas dentro deste espaço. Vários pensadores já discursaram sobre ética. Segundo Menezes ([s.d]a), Aristóteles acreditava que o maior objetivo da vida era encontrar a felicidade, mas para acessar este “prêmio” o ser humano teria como princípio ser ético.

Para Immanuel Kant a ética tem como base o dever e não mais as virtudes como em Aristóteles. Para Menezes ([s.d]b, n.p) “ Kant acreditava na autonomia da razão e que os seres são plenamente capazes de agir racionalmente, motivados pelo dever, ou seja, sabem racionalmente o que devem fazer”. Kant traz para a Ética o Imperativo Categórico, que Hamel (2011, p. 166) descreve da seguinte forma: “O imperativo categórico é único e pode ser descrito da seguinte forma: "age só segundo a máxima tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se torne lei universal", ou seja, cada indivíduo deve avaliar se suas ações particulares podem tornar-se coletivas, caso a resposta seja afirmativa ele/a estará sendo ético/a.

Um dos imperativos de Kant alude é o de que a pessoa é um fim em si mesma e não pode servir de meio aos/às outros/as. Na observância deste preceito, o assédio moral seria algo ausente, portanto.

Os servidores públicos civis do poder executivo federal são regidos pelo Decreto nº 1.171/94, denominado Código de Ética Profissional do Servidor Público. Nele constam várias regras deontológicas e dentre elas consta que “II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta”. O que seria essa ética? Qual a relação da ética com o assédio moral no serviço público?

² <https://www.dicio.com.br/etica/> . Acesso em 15 mar de 2024.

Recebemos como herança de gerações passadas modelos de governo e sociedade, em que o “eu” prevalece sobre o/a “outro/a”. A ética tem um papel fundamental na “organização” desses processos interpessoais. Ela seria, a partir de reflexões realizadas, uma bússola que indica/determina o que pode ser feito para que ocorram relações harmoniosas, mudanças, uma sociedade equânime.

Trazer a ética para as práticas/relações profissionais é uma possibilidade para mitigar situações que favorecem a ocorrência do assédio moral. Um/Uma servidor/a ético/a será comprometido/a com o bem-estar do seu próximo. A ética deve ser vista como um elemento norteador para essas situações, pois dependendo da cultura, do tempo histórico ou grupo que o indivíduo esteja inserido essas práticas podem ser consideradas moralmente corretas. Mas a ética, a partir do estudo e reflexões realizadas, pode trazer um novo olhar, uma explicação para esses atos.

A ética não cria a moral³. Conquanto seja certo que toda moral supõe determinados princípios, normas ou regras de comportamento, não é a ética que os estabelece numa determinada comunidade. A ética depara com uma experiência histórico-social no terreno da moral, ou seja, com uma série de práticas morais já em vigor e, partindo delas, procura determinar a essência da moral, sua origem, as condições objetivas e subjetivas do ato moral, as fontes da avaliação moral, a natureza e a função dos juízos morais, os critérios de justificação destes juízos e o princípio que rege a mudança e a sucessão de diferentes sistemas morais (Vázquez, 2017, p. 22).

Vázquez (2017, p. 20) traz a importância da ética para sociedade. Ele a apresenta não como um conjunto de regras a serem seguidas, mas como um instrumento de reflexão sobre os atos morais que são praticados na sociedade explicitando que “[...] a função fundamental da ética é a mesma de toda teoria: explicar, esclarecer ou investigar uma determinada realidade, elaborando os conceitos correspondentes.” Todo este processo reflexivo, segundo Vázquez (2017, p. 20), não deve se afastar da “experiência moral histórica”, pois nesse caso “[...]afastaria da teoria precisamente a realidade que deveria explicar.”

Nesse contexto diverso que a ética busca explicar, o aspecto econômico é um elemento determinante para a definição das normas e condutas que existem na sociedade. O capitalismo, sistema econômico presente na maioria dos países, interfere diretamente na vida do/a trabalhador/a. A partir dessa dinâmica de forças assimétricas construída entre o/a trabalhador/a e o regime econômico,

3 A moral é um conjunto de regras, costumes e formas de pensar de um grupo social, que define o que devemos ou não devemos fazer em sociedade..(SOUZA, s.d)

fundamentada na proteção da propriedade privada dos meios de produção e acumulação do capital, surge a seguinte questão: quais seriam as consequências decorrentes desta estrutura opressora e seletiva apresentada pelo capitalismo para a saúde do/a trabalhador/a? A seguir apresentaremos um pouco desse cenário.

2.4 - Capitalismo x saúde do/a trabalhador/a

O capitalismo determina as regras que constituem a “sociedade perfeita”, moldada para atender seus desejos e anseios de reprodução infinita do capital. Infelizmente, o/a trabalhador/a faz parte dessa engrenagem opressora e impiedosa da forma mais cruel. Qualquer coisa que seja diferente do que foi definido *à priori* pelo capitalismo como sendo o certo, o melhor, o necessário e que não produza dentro da sua ótica desumana, será excluído do círculo social. Segundo Heloani (2023) o capitalismo traz uma nova configuração para a sociedade.

Assim, a ação econômica que sela a transição da ordem feudal na passagem para a ordem capitalista transforma tudo em mercadoria: a terra, o trabalho, o trabalhador, o dinheiro, o comércio, possibilitando o surgimento de uma nova ordem social e de novos sujeitos sociais (Heloani, 2023, p. 101).

Para que o capitalismo prospere dentro do seu paradigma exploratório, é necessário que seus modelos de produção se adequem às necessidades de cada época. Para satisfazê-las, já passamos pelo Taylorismo, Fordismo e atualmente o Toyotismo. Apesar de cada modelo de produção se apresentar como uma novidade ou mesmo uma revolução na relação trabalhador/a/empregador/indústria, todos têm como objetivo principal o lucro, cada vez maior, para os grandes detentores das fortunas mundiais, deixando para o/a trabalhador/a o papel de objeto útil, peça necessária que garanta o desenvolvimento da produção a cada dia em maior escala.

O Taylorismo exemplifica este modelo de “proteção” ao/a trabalhador/a, mas na realidade, de acordo com Heloani (2023, ele buscava cada vez mais o aumento dos lucros para a burguesia.

Por trás das metáforas da “capacidade” e da “opção do trabalhador” aos novos métodos de gestão, oculta-se a expectativa da sua “adesão” aos princípios da administração científica. Afinal, nas sombras da prescrição formal das tarefas, métodos e tempos de trabalho se organizam num espaço pedagógico que dissemina vários enunciados de poder. As práticas de seleção e treinamento reafirmam explicitamente esse espaço pedagógico de adestramento dos corpos no interior da empresa. O ritmo e a

maximização do uso do tempo são apresentados como “assistência” e “auxílio” ao trabalhador para desempenhar melhor sua tarefa. Ao mesmo tempo, esse espaço se direciona para implicitamente extrair e manter a maior intensidade de trabalho possível (Heloani, 2023, p. 33).

Esse modelo de trabalho/trabalhador/a sofre influência direta do modo de produção capitalista, que oprime e define demandas de produção cada vez mais altas, refletindo, assim, na saúde do/a trabalhador/a, como afirma Barreto (2011). O ser humano é manipulado, induzido e “programado” no seu *status quo* de trabalhador/a pelo capital, que o/a eleva à categoria de colaborador/a, deixando para trás o título de empregado/a. Todo esse emaranhado de ideias e classificações levam o/a novo/a trabalhador/a, segundo Barreto (2011, p. 1), a estarem “[...] prontos a sacrificar-se em prol do sucesso empresarial como se fosse o seu”.

Este cenário de imposições e responsabilidades exigidas do/a trabalhador/a afetam diretamente as relações interpessoais e a sua saúde mental. A competitividade e a realidade existente do “eu” (eu preciso, eu tenho, eu quero...) isolam a cada dia os/as trabalhadores/as, o “nosso” passa a ser “meu”. O individualismo é um fertilizante para não estarmos atentos ao que acontece ao nosso redor, às violências, ao assédio moral.

A OMS - Organização Mundial da Saúde enumera elementos que podem afetar a saúde do/a trabalhador/a, entre eles está o assédio moral que é descrito pela Instituição da seguinte forma: “O assédio moral, quando um superior ou um colega de trabalho submete o trabalhador a constrangimentos e humilhações de forma repetida e prolongada, também pode causar danos mentais” (OMS, 2017, n.p.).

Mas como assumir uma doença mental, consequência de um assédio moral, se na sociedade em que vivemos elas são negadas ou colocadas em segundo plano? Durante muitos séculos, a saúde mental não foi considerada/estudada, muitos até negavam a sua existência, segundo Barreto (2011). René Descartes, no século XVII, defendia a ideia da divisão do corpo e da mente, que foi denominada por estudiosos do Filósofo como “ dualismo cartesiano”, onde o corpo e mente são independentes entre si (Levy, 2010). Observamos, no pensamento de Descartes, a cisão entre corpo e mente, conceito que nega a interação existente entre eles.

Estar com a saúde mental afetada significa, infelizmente, para alguns/algumas, fraqueza, incapacidade, fragilidade, características que foram construídas ao longo do tempo e que ainda perseguem o imaginário coletivo.

A superstição social contribuiu de alguma forma, para que a saúde mental fosse mantida em um “bloco” terapêutico distinto, cabendo ao Psiquiatra dar conta dos males da alma de alguns, apoiado em estudos das Ciências Biológicas e em particular das Neurociências e avanços da tecnologia (Barreto, 2011, p. 2).

A Organização Mundial da Saúde define que:

Saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. A saúde mental implica muito mais que a ausência de doenças mentais (OMS, 2017, n.p).

O capitalismo é voraz e impiedoso. Usufrui de tudo que é necessário, sem piedade, somente para satisfazer o seu bel-prazer. Mészáros (2008, p. 27) declara que “[...] o capital é irreformável porque pela sua própria natureza, como totalidade reguladora sistêmica, é totalmente incorrigível.” Dentro deste contexto perverso ele afeta diretamente na qualidade de vida desse/a trabalhador/a impondo/oferecendo condições e ideias que serão demonstradas a seguir:

- Maior produção em menos tempo;
- *Status* de colaborador/a (como se fosse um/uma sócio/a);
- A necessidade do/a trabalhador/a ter várias competências para estar sempre pronto a adaptar-se ao mercado de trabalho e assim atender às demandas que surgirem;
- A possibilidade de ter uma vida melhor (Com a ideia subliminar que depende, exclusivamente, do/a trabalhador/a essa mudança);
- Carga horária exaustiva de trabalho;
- A negação do ócio (visto como perda de tempo e dinheiro);
- O isolamento em meio à multidão (cada trabalhador/a executando a sua função, sendo indiferente ao/à outro/a);
- Relações interpessoais ardilosas (disputa entre os/as trabalhadores/as para ser o/a melhor, “o funcionário do mês”, e assim garantir por um tempo seu espaço);

- O uso de termos como “mercado de trabalho”, deixando claro a mercadoria que o ser humano se transformou para este sistema econômico;
- A perda de direitos trabalhistas;
- O etarismo, em que os/as jovens e os/as mais velhos/as são descartados/as ou incluídos/as de acordo com o profissional que se faz necessário ao mercado de trabalho em determinado momento. Ora os/as jovens são desprezados/as por serem considerados/as “inexperientes”, ora os/as mais velhos/as são excluídos/as por serem considerados “ultrapassados/as”. Em sentido oposto, quando é preciso que jovens e pessoas mais velhas trabalhem para produzir para o capitalismo são criados programas que beneficiam a sua inserção e permanência no espaço laboral. Temos como exemplo o programa “jovem aprendiz” e mudanças na legislação previdenciária para os/as mais velhos/as.

De acordo com Barreto (2011), os tópicos acima podem conduzir ao seguinte contexto:

São situações que configuram um ambiente de competição acirrada, individualismo, salve-se quem puder, deteriorando o clima organizacional, contaminando as relações interpessoais e revelando ambiente propício aos atos de violência.

Violência que é manipulada e usada para quebrar a vontade e subjugar o outro. É coordenada, cotidiana, estruturada, fundamentada no uso da força moral, psicológica, econômica e política, o que possibilita a existência de uma ordem centralizada e autoritária (Barreto, 2011, p. 6).

Constrói-se um ambiente opressor, permeado pelo silêncio, onde se impõe um “modelo” do que é ser um/uma trabalhador/a, não havendo espaço para o “diferente”, para a troca, para o questionamento, para a reflexão, ou seja, um lugar perfeito para a existência do assédio moral.

Algumas pessoas se acham juízes e algozes do/a colega, sinalizando seu “crime” e determinando a sua sentença. A vítima sobrevive neste ambiente, na maioria das vezes só, *status* que decorre da construção de uma narrativa e “evidências” elaboradas pelo/a assediador/a, que a coloca no mínimo como culpada ou louca das situações que consegue verbalizar. Ela passa a somatizar tais práticas no seu corpo, na sua mente, nas suas relações sociais. “São danos psíquicos que se materializam em tristeza, medo, vergonha, que evoluem para estresse, *burnout*,

depressão, síndrome do pânico ou morte por exaustão, deixando marcas na subjetividade coletiva” (Barreto, 2011, p. 8).

Diante de tantos malefícios que o assédio moral pode causar em suas vítimas, familiares e sociedade, é necessário e primordial que existam pesquisas sobre esse tema. No entanto, qual é a relação do assédio moral com a EPT? Quais indivíduos compõem este espaço? Qual o *status* das produções sobre assédio moral na EPT? Como os Institutos Federais lidam e agem diante desta violência? Tais questionamentos serão discutidos nos próximos tópicos.

2.5 Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica

A seguir, apresentaremos algumas respostas provisórias aos questionamentos do tópico anterior, destacando que não existe a pretensão de apresentar respostas inquestionáveis. Entendemos que estes locais são “vivos” e, portanto, mutáveis, sendo diretamente influenciados pelas transformações da sociedade e pelas pessoas que os habitam.

2.5.1 Educação Profissional Tecnológica - Institutos Federais

Essa pesquisa contou com a participação dos/as servidores/as - docentes e técnico-administrativos/as em educação - do Instituto Federal Santa Catarina - IFSC, indivíduos que vivenciam a EPT, uma das modalidades da educação formal. A história da EPT é marcada por elementos que constituíram essa trajetória, como lutas, controvérsias e hierarquização.

Os Institutos Federais compõem a Rede Federal de educação. Eles foram instituídos a partir da lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Juracy *et al.* (2009, p. 8) descrevem estes espaços educacionais:

O foco dos institutos federais é a promoção da justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas à inclusão social, bem como a busca de soluções técnicas e geração de novas tecnologias. Estas instituições devem responder, de forma ágil e eficaz, às demandas crescentes por formação profissional, por difusão de conhecimentos científicos e de suporte aos arranjos produtivos locais. Os institutos federais podem atuar em todos os níveis e modalidades da educação profissional, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador, devendo articular, em experiência institucional inovadora, todos os princípios fundamentais do Plano de

Desenvolvimento da Educação (PDE⁴): visão sistêmica da educação; enlace da educação com o ordenamento e o desenvolvimento territorial; aprofundamento do regime de cooperação entre os entes federados em busca da qualidade e da equidade.

Essas instituições possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, o que lhes proporciona maior fluidez em suas ações, as quais são compostas pela responsabilidade e pelo compromisso social. Juracy *et al.* (2009, p. 30) descreve como esse processo acontece: “A autonomia das instituições se exerce nos limites de um projeto de país escolhido democraticamente pela população através do voto”.

O processo educacional realizado nesses espaços tem como base a indissociabilidade entre a ciência, trabalho, cultura e tecnologia. Nesse caso, o trabalho não é visto sob a perspectiva da formação para o mercado de trabalho, na qual os/as estudantes são considerados/as “peças” necessárias para compor a engrenagem econômica, mas é compreendido como princípio educativo, o qual visa emancipar o indivíduo, proporcionando-lhe o protagonismo da sua história. Ramos (2008) descreve que para entender o trabalho como princípio educativo é necessário:

Compreender a relação indissociável entre trabalho, ciência e cultura significa compreender o trabalho como princípio educativo, o que não se confunde com o “aprender fazendo”, nem é sinônimo de formar para o exercício do trabalho. Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isto, se apropria dela e pode transformá-la. Equivale dizer, ainda, que nós somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade (Ramos, 2008, p. 4).

Diante do contexto favorável à educação emancipadora estabelecido pelos Institutos Federais, qual seria a influência do neoliberalismo sobre a educação? Veremos no próximo tópico.

2.5.2 Neoliberalismo x Assédio Moral X Educação

O Brasil, a exemplo dos demais países capitalistas, vive sob a égide do neoliberalismo, atual roupagem do modo de produção capitalista, que se apresenta

⁴ O Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) foi um conjunto de programas que visaram melhorar a educação no Brasil, em todas as suas etapas. Lançado em 2007, tinha um prazo de quinze anos para ser completado, mas acabou descontinuado antes desse prazo. Apesar disso, muitos dos programas e iniciativas criados por ele se mantiveram, como o TV Escola e o Proinfo, da educação básica, e o Sinaes, no ensino superior (Educação, 2018).

como uma doutrina econômica que busca atrair investimentos de outras origens, reduzindo e, muitas vezes, isentando o Estado da responsabilidade junto à sociedade. Mas o quê isso acarreta à Educação? A educação é uma das vertentes sociais que sofre com as mazelas impostas pelo neoliberalismo, tendo que corresponder às exigências/regras que são impostas para a formação dos/as estudantes a partir da lógica e demandas impostas pela economia.

Quanto à coerência das aprendizagens, isto tem menos importância; afinal, frente à ampla difusão de informações proporcionadas pelas tecnologias da informação e da comunicação, qualquer fonte de informações torna-se válida. Tais informações podem até se tornar 'verdades' conforme conveniência, utilidade e capacidade de convencimento das respectivas narrativas (Ramos; Paranhos, 2022, p. 83).

O neoliberalismo ludibria os sentidos dos indivíduos, apresenta um cenário com termos promissores e libertadores, mas oculta regras que só favorecem ao capitalismo. Ele utiliza um vocabulário aparentemente favorável às pessoas, como autonomia, equidade, protagonismo, iniciativa, entre outras, e assim molda os/as sujeitos/as às necessidades do mercado de trabalho.

A Pedagogia Histórico-Crítica, que busca uma formação humana e emancipadora, é substituída, no neoliberalismo, pela Pedagogia da Acumulação flexível, que segundo Kuenzer (2017, p. 341), tem como finalidade:

[...] a formação de trabalhadores com subjetividades flexíveis, por meio de uma base de educação geral complementada por itinerários formativos por área de conhecimento, incluindo a educação técnica e profissional; a formação profissional é disponibilizada de forma diferenciada por origem de classe, de modo a levar os que vivem do trabalho a exercer, e aceitar, de forma natural, as múltiplas tarefas no mercado flexibilizado. Ser multitarefa, neste caso, implica exercer trabalhos disponibilizados pelo mercado, para os quais seja suficiente um rápido treinamento, a partir de algum aporte de educação geral, seja no nível básico, técnico ou superior.

A produção de competências passa a ser o objetivo principal da educação, enquanto construir conhecimentos deixa de ser prioridade. Essa situação pode ser confirmada nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (DCNGEPT)⁵, modalidade da educação onde ocorreu a pesquisa. A palavra *competência(s)* consta 39 vezes no texto da resolução.

⁵ Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 23 jul. 2024.

Segundo Laval (2004, p. 3), ““O homem flexível” e o “trabalhador autônomo” constituem, assim, as referências do novo ideal pedagógico.” É notável a finalidade da formação, que segundo a legislação, será oferecida aos/às estudantes.

Os conhecimentos sistematizados organizados nas ciências, artes, filosofia e linguagens, antes referência da organização curricular, são substituídos por competências a serem desenvolvidas, cuja finalidade precípua é tornar os/as estudantes empregáveis, flexíveis e resilientes (Ramos; Paranhos, 2022, p. 80).

A educação brasileira, infelizmente, foi arrendada a instituições financeiras internacionais, as quais determinam o que será prioridade nos currículos dos níveis escolares.

[...]organismos internacionais como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento (OCDE), o Banco Mundial (BM), a Organização Mundial do Comércio (OMC) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) categorizam, em diversos documentos, a educação como uma mercadoria (serviço) que estaria sujeito às regras comerciais da OMC, essencial à internacionalização da educação superior (Macedo ; Araújo, 2022, n.p).

Todo conteúdo que faça o/a estudante pensar fora da lógica necessária para a manutenção do neoliberalismo são descartados ou colocados em segundo plano, com menos tempo de aula ou optativamente, afinal de contas uma das características deste sistema é querer “vender” a imagem de democrático dentro da lógica da imposição. Teoria e prática são separadas e hierarquizadas, agora, é necessário aprender a aprender, o importante é o hoje. Laval (2004, p. 307) sinaliza que para o neoliberalismo “Esses saberes julgados não essenciais e antidemocráticos são, sobretudo, vistos como fundamentalmente inúteis e aborrecidos.”

Na educação sob a égide do neoliberalismo, os termos “projeto de vida” e “protagonismo estudantil” aparecem possibilitando a esses/as estudantes, segundo essa doutrina, a garantia do sucesso, condição de empreender, autonomia para escolher o que se quer fazer na vida, e caso os planos não aconteçam como previsto, o/a estudante será o/a único/a culpado/a por não ter aproveitado as possibilidades que são oferecidas na sociedade para o seu progresso. De acordo com Laval (2004, p. 51) “Esse novo paradigma quer responsabilizar os cidadãos por seu dever de aprender.”

Esse modelo de educação descolado da realidade é constituído por estudantes que vêm de diversas realidades sócio-econômicas, com diferentes níveis de oportunidade ou, muitas vezes, a total ausência. Seria no mínimo desleal colocar nesses/as discentes toda a culpa por fracassos ocorridos. Realidades diferentes oportunizam futuros distintos, e para que haja mudanças neste contexto são necessárias políticas públicas, não de governo, mas de Estado, que promovam a equidade entre os/as cidadãos/ãs, ou seja, é imprescindível a presença efetiva do Estado na sociedade para que ocorram mudanças significativas.

Dentro desse contexto, os/as trabalhadores/as estão enfrentando condições de trabalho cada vez mais adversas, com a perda de direitos trabalhistas e a deterioração das condições laborais. Há uma pressão constante para que se capacitem continuamente para atender às demandas do mercado, caso contrário, correm o risco de se tornarem obsoletos/as e não atenderem às exigências do sistema. Tudo isso é o resultado da flexibilidade e adaptabilidade exigida pelo neoliberalismo aos/às trabalhadores/as. Este novo “modelo” de trabalhador/a chega à educação, e Kuenzer (2017, p. 338) descreve qual é o novo papel do/a professor/a dentro da educação neoliberal.

O professor passa a ser organizador de conteúdos e produtor de propostas de curso, de abordagens inovadoras de aprendizagem, em parceria com especialistas em tecnologia; a relação presencial passa a ser substituída pela tutoria, que acompanha a aprendizagem dos alunos.

O neoliberalismo traz para os/as professores/as a lógica das fábricas, agora, não é mais necessário ter formação para docência (licenciatura), basta ter o reconhecimento do notório saber para ministrar aulas. A esse movimento, Kuenzer (2017) denomina de “desprofissionalização”. A prática é mais uma vez separada da teoria (qualificação), construindo um círculo vicioso onde as ideias do neoliberalismo têm a sua manutenção garantida. Nos Institutos Federais, é possível observar esse movimento analisando os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPCs), que são construídos por alguns/algumas profissionais que não possuem formação pedagógica ou as têm de forma aligeirada/superficial. Essa lacuna resulta em matrizes curriculares em que a prática e a teoria andam por caminhos distintos.

Essa fragmentação e individualismo reflete nas relações que são construídas nesses espaços educacionais. O coletivo é substituído pelo individual, segmentando

e hierarquizando pessoas, dando aos espaços escolares *status* de empresa, sob a influência de Órgãos Internacionais.

Assim, quando a Comissão Europeia afirma que “ a escola e empresa são locais de aquisição de saberes complementares, que é necessário aproximar”, parece tratar-se de uma asserção perfeitamente inocente e evidente. Aquele que ainda ousa se perguntar se esse gênero de proposta não tende a colocar no mesmo plano dois “ambientes” com lógicas muito diferentes ou, mesmo, a submeter um ao outro, arrisca fortemente passar por um conservador, um elitista e um nostálgico (Laval, 2004 , p. 66).

Ao adotar a lógica do neoliberalismo, a escola perde o seu sentido de formação humana emancipadora, passando a produzir capital humano. A diversidade é substituída pela unicidade, a teoria pela prática, a história pelo presente, as ciências pelo senso comum, o/a cidadão/ã consciente pelo/a colaborador/a eficiente, o/a diretor/a pelo/a chefe/a, o/a professor/a pelo/a mediador/a, o/a estudante pelo/a aprendiz, o ensino pela gestão, o saber pelo o que é considerado útil. Laval (2004, p. 134) afirma que “ Na realidade, o essencial mantém-se ligado aos consideráveis interesses econômicos que transformam a educação em mercado e as escolas em indústrias de “competências”.”

Dentro deste contexto de concorrência, individualismo, necessidade de produzir cada vez mais em menos tempo, o/a outro/a e suas dores passam despercebidos/as, cenário perfeito para que o assédio moral aconteça e, infelizmente, não haja reação, enfrentamento, acolhimento à vítima, punição ao/à assediador/a. Laval (2004, p. 301) descreve como os/as sujeitos/as agem nesses espaços: “Cada um, sejam quais forem as suas convicções e seus engajamentos, é chamado a participar e a fazer valer seu interesse pessoal mais do que o interesse geral”.

A partir da influência do neoliberalismo no cotidiano dos espaços educacionais, como estará a EPT? Sobrevivendo ou sucumbindo? Veremos a seguir.

2.5.3 Estratégias da EPT para sobreviver ao Neoliberalismo

Na EPT, *lócus* da pesquisa, Ramos (2014, p. 84) destaca ser necessário a “[...]formação humana integral[...]” dos/as sujeitos/as que a compõem, para que haja efetivamente a “[...]integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, visando à formação omnilateral dos sujeitos.”

Moura (2014) destaca a importância da “escolha” docente sobre a prática pedagógica que irá realizar. Ela refletirá diretamente na formação do/a estudante. Apesar das regras impostas pelo sistema, é possível a esse/a profissional ir de encontro às determinações legais, pois entre o seu trabalho e o produto existe o conhecimento, algo que não pode ser controlado pelo sistema. Moura (2014, p. 9) discorre sobre essa relação:

Essa característica intrínseca da função docente dificulta a separação entre esse trabalhador e o produto do seu trabalho, lhe confere certa autonomia intelectual, contribuindo para a possibilidade de uma ação contra hegemônica quando no exercício de sua função - atuar na formação de outros trabalhadores.

É necessário que as Instituições de EPT sejam espaços democráticos, que possibilitem a formação de sujeitos/as conscientes de seus direitos e deveres, que inclua a diversidade dos indivíduos, com respeito e equidade. Saviani (2017, p. 654) destaca a importância da construção da cidadania pelo/a sujeito/a.

Ser cidadão é, então, ser capaz de governar ou de eleger os governantes e controlá-los. É ser sujeito de direitos e deveres, pois, como membro da sociedade cada indivíduo tem não apenas o direito, mas também o dever de participar de sua organização e de sua direção.

No Projeto Pedagógico Institucional (PPI) do IFSC, é possível observar “[...] que a concepção de educação que fundamenta o trabalho no Instituto Federal de Santa Catarina é a concepção histórico-crítica, democrática e emancipadora[...]” (PPI, 2020, p. 6), aquela que permite ao/à discente, enquanto sujeito/a político/a, a possibilidades de sonhar seus sonhos, como destaca Freire (1992).

Enquanto projeto, enquanto desenho do “mundo” diferente, menos feio, o sonho é tão necessário aos sujeitos políticos, transformadores do mundo e não adaptáveis a ele, quanto, permita-se-me a repetição, fundamental é, para o trabalhador, que projete em seu cérebro o que vai executar antes mesmo da execução.

É por isso que, do ponto de vista dos interesses das classes dominantes, quanto menos as dominadas sonharem o sonho de que falo e da forma confiante como falo, quanto menos exercitarem a aprendizagem política de comprometer-se com uma utopia, quanto mais se tornarem abertas aos discursos “pragmáticos”, tanto melhor dormirão as classes dominantes (Freire, 1992, p. 47).

É importante que a EPT ofereça uma formação que alcance o/a sujeito/a nas diversas demandas existentes, respeitando as suas especificidades,

conscientizando-os/as da existência do/a outro/a, instrumentalizando-os/as frente às violências, como o assédio moral, proporcionando que esses/as estudantes sejam senhores/as das suas vidas e assim terem a possibilidade de romper com a lógica opressora do capital.

Consoantes ao desejo de Paulo Freire, devemos lutar para que seja ofertada uma “educação libertadora” para nossos/as estudantes na EPT.

O importante, do ponto de vista de uma educação libertadora, e não “bancária”, é que, em, qualquer dos casos, os homens se sintam sujeitos de seu pensar, discutindo o seu pensar, sua própria visão do mundo, manifestada implícita ou explicitamente, nas suas sugestões e nas de seus companheiros (Freire, 2004, p. 120).

A educação libertadora tem o trabalho como princípio educativo, o qual proporciona às pessoas envolvidas uma formação *omnilateral*, onde trabalho, educação e ser humano fazem parte do contexto indissociavelmente. Mészáros (2008 , p. 12) define que “[...]a educação libertadora teria como função transformar o trabalhador em um agente político, que pensa, que age e que usa a palavra como arma para transformar o mundo.”

Nesse contexto de formação, os sindicatos surgem como espaço de luta, onde o pensar é coletivo e favorável às demandas apresentadas pelo/a trabalhador/a, como apresentaremos no próximo tópico.

2.5.4 Sindicatos: Espaço de luta e defesa para o/a trabalhador/a

Os sindicatos nascem a partir de demandas que surgem na relação entre trabalhador/a e patrão, as quais são consequências da estrutura exploratória imposta pelo Capitalismo. Na luta por melhores condições de trabalho e alguma igualdade nesta relação desproporcional de poderes, os sindicatos despontam como figura central na luta por direitos, melhores condições laborais e proteção a esse/a trabalhador/a. Os sindicatos são organizações coletivas que pensam e colocam em prática caminhos/possibilidades que trazem mudanças favoráveis ao contexto existente.

No Brasil, segundo entrevista de Ricardo Antunes a Lugullo (2005), os sindicatos eram autônomos nos seus primórdios, mas posteriormente passaram a ser controlados pelo Estado, o qual determinava as regras que seriam seguidas. Getúlio Vargas, presidente do Brasil no período de 1930-1945, colocou em prática o

modelo de sindicato que trazia em seu cerne marcas partidárias e não políticas, em que, na maioria das vezes, o direito do/a trabalhador/a era negociado em benefício do Governo, situação que, lamentavelmente, ainda é possível encontrar em alguns sindicatos.

Antunes descreve a Lugullo(2005, n.p) como aconteceu essa mudança:

Era preciso, por um lado, quebrar o sindicalismo autônomo que existia nos anos 10 e 20, que era principalmente anarco-sindicalista ou sob influência dos comunistas. Esse era o sindicalismo nascente autônomo. O Getúlio precisava quebrar isso e trazer a classe trabalhadora para o âmbito do Estado. Por isso, ele criou uma lei de sindicalização que tem elementos assemelhados ao sindicalismo fascista da Carta del Lavoro, do fascismo de Mussolini na Itália.

Os sindicatos, apesar de terem sofrido em alguns momentos da sua história influência direta do Governo ou do setor patronal em suas decisões, têm em sua origem como prioridade a proteção do/a trabalhador/a em detrimento às demandas capitalistas.

Os/as servidores/as do IFSC são vinculados ao Sindicato Nacional dos/as Servidores/as Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE), o qual foi fundado no ano de 1988. Esse sindicato tem “[...]como princípio fundamental a defesa dos interesses da categoria que representa e a luta em defesa da educação pública, gratuita, de qualidade, laica, com referência social e em consonância com os interesses da classe trabalhadora.(SINASEFE, s/d, n.p)”.

O SINASEFE também está presente na luta pela prevenção e combate ao assédio moral nos Institutos Federais. No *site* do sindicato, é possível acessar vídeos sobre assédio moral, como o da psicóloga Elisa Ferreira⁶, que sinaliza a necessidade do acolhimento e validação da vítima em caso de assédio moral, e do advogado Valmir Floriano⁷, que descreve como acontece tal violência citando exemplos de ações que a vítima deve realizar para comprovar as práticas realizadas pelo/a assediador/a.

Também é possível, caso o/a servidor/a queira, fazer denúncia ao sindicato sobre a ocorrência de assédio moral na instituição. Ela deve ser feita por meio do formulário disponível no *link*: <https://sinasefe-sc.org.br/Default/Denuncia>.

⁶ <https://sinasefe.org.br/memoria/2018/10/17/elisa-ferreira-fala-sobre-assedio-moral/>.

⁷ <https://sinasefe.org.br/memoria/2018/10/17/valmir-floriano-fala-sobre-assedio-moral/>.

Compreender a importância da formação *omnilateral* para o/a sujeito/a, assim como a relevância do pensar e do agir de cada indivíduo para a promoção de mudanças na sociedade, é fundamental para estimular cada vez mais a realização de pesquisas científicas sobre os fenômenos/fatos sociais, incluindo o assédio moral, e conseqüentemente a concepção de produções acadêmicas que nos ajudam a desvelar os elementos que permeiam esses temas. E sobre o assédio moral na EPT, como andam as produções acadêmicas? Veremos a seguir.

2.5.5 Assédio moral na EPT - estado da arte da produção do conhecimento

Ao realizar a revisão da literatura do tema, constatamos que, infelizmente, há pouca produção acadêmica sobre o assunto na área educacional (a maior parte está nas áreas da saúde e jurídica), o que provocou questionamentos e reflexões de como esses indivíduos que compõem esses locais estariam percebendo, lidando e combatendo essa prática. A partir deste contexto, torna-se cada vez mais necessário e célere a realização de pesquisas nesses espaços sobre assédio moral a fim de produzir dados e conhecimentos para os/as sujeitos/as que convivem nesses lugares, proporcionando-lhes autonomia e autoridade diante das situações que possam acontecer, orientando-os/as quanto à prevenção e combate do assédio moral nas instituições.

Após o processo de revisão de literatura, separamos sete textos das seguintes autoras: Omena(2018), Coêlho(2018), Souza(2019), Paula, Motta e Nascimento (2021), Maia(2021), Silva(2022) e Silva(2023), os quais constam nos procedimentos metodológicos de forma mais detalhada, junto ao *link* de acesso correspondente.

Falar sobre assédio moral e, conseqüentemente, produzir pesquisa sobre o tema, tem encontrado cada vez mais aliados/as ao longo do processo. O Governo Federal tem feito movimentos em prol da prevenção e combate a essa violência, como a homologação do decreto 12.122/24. Órgãos Internacionais também têm contribuído significativamente, como a Organização Internacional do trabalho - OIT , como veremos a seguir.

2.6 Perspectivas e direcionamentos sobre o assédio moral segundo a Organização Internacional do trabalho - OIT

Desde 1919, ano da sua fundação, a OIT objetiva em suas decisões que os/as trabalhadores/as encontrem condições dignas em seu labor. Essa Organização entende que um ambiente equânime oferece a seus/as sujeitos/as condições laborais, sociais e econômicas favoráveis, as quais são necessárias para a construção de uma sociedade mais justa e harmoniosa, tendo como base o desenvolvimento sustentável.

O site da *International Labour Organization* (s.d, *online*) descreve a OIT como sendo:

[...] a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

A OIT promove encontros deliberativos entre trabalhadores/as, sindicatos e Governos, denominados de Conferência Internacional do Trabalho (CIT), onde são definidas as normas internacionais do trabalho, as quais buscam oferecer aos/às trabalhadores/as melhores condições laborais. Esses encontros acontecem anualmente na cidade de Genebra.

Segundo Matias (s.d, *online*), "[...] a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em um contexto de lutas e reivindicações dos movimentos sindicalistas do século XIX e início do século XX para amenizar as injustiças sociais e promover maior equidade entre as nações[...]". Esse Órgão continua cumprindo o seu objetivo inicial, buscando a cada ano garantir direitos que resultam para os/as trabalhadores/as avanço e melhoria nas condições laborais.

Em 2019, a OIT proferiu, na convenção de nº190, denominada de “Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”, as novas “regras” necessárias para a erradicação do assédio, entre eles o moral, nas relações trabalhistas.

A Convenção nº190 define em seu primeiro Artigo que uma ação para ser considerada violência ou assédio não é necessário que aconteça de forma repetida, como alguns/algumas autores/as definem, mas a ocorrência de um incidente já é

suficiente para caracterizar essa violência, o que reflete uma nova compreensão de tal prática.

O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; (OIT, 2019, *online*).

Outra característica da Convenção 190 é a ampliação do conceito do que seria considerado um/uma trabalhador/a com direito à proteção. Isso ocorre a partir das mudanças na morfologia do que seria trabalho e trabalhador/a no século XXI. Ela se adequa às demandas e desenhos que são impostos pela sociedade a esse/a novo/a trabalhador/a que vive sob as regras do neoliberalismo, o qual oferta a essas pessoas subempregos com vestimentas de autonomia e valorização, fenômeno denominado "uberização", que segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021) é o resultado "[...] das formas contemporâneas de eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos [...]".

A Convenção traz em seu terceiro Artigo que o assédio e a violência podem ocorrer "[...]durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:", o que abrange os casos que acontecem "através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação."

O documento apresenta em seu texto pontos que são relevantes e que, por muitas vezes, ficaram à margem do problema. Um grande ganho foi a presença do termo "mundo do trabalho" em substituição a "mercado de trabalho", ampliando, assim, os elementos que compõem o cenário laboral, não focando somente no produto final (mão de obra desejada pelo capital), mas também nas relações que se constroem, reconstroem e, algumas vezes, se destroem nesses locais, onde estão presentes seres humanos com vínculos interpessoais e laborais.

Ela reconhece elementos e consequências que podem estar presentes em situações de violência e assédio, os quais são essenciais para uma compreensão mais genuína do contexto. Ela destaca que essas práticas, em muitas ocasiões, ocorrem com base no "sexo ou gênero" da vítima, e que tais ações "[...]são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o

trabalho decente[...]”, indicando que “[...]todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio[...]”. Ela continua destacando que essas práticas “[...]afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social [...]” e Interferem na “[...]qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho[...]”. Neste último tópico a convenção destaca mais um ônus concedido à vítima , o financeiro, em que mulheres, devido ao gênero, são assediadas e consideradas pelos seus assediadores “inaptas” para aspirar a cargos superiores.

É necessário que os países que são membros da OIT ratifiquem a convenção em seus países, para que ela seja mais um aporte legislativo sobre a prevenção e combate ao assédio moral para seus/suas trabalhadores/as. Nesse momento, maio de 2025, o Brasil ainda está no processo de ratificação da convenção, mas já é possível observar mudanças nas medidas que o Governo Federal vem realizando para a prevenção e combate ao assédio moral, como a construção do Guia Lilás, da Controladoria Geral da União - CGU de 2023 e 2024, e o decreto 12.122, de julho de 2024 que instituiu “[...]o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Essas mudanças são graduais, mas relevantes ao processo, pois fortalecem a luta pelo combate e prevenção do assédio moral nas Instituições Federais. Abaixo, serão apresentados o Guia Lilás e o Decreto 12.122/24.

2.6.1 Guia Lilás

A Controladoria Geral da União-CGU publicou, em março de 2023, a primeira versão do Guia Lilás, um importante material com orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Em dezembro de 2024, esse material passou por uma atualização.

O novo guia situa as questões de gênero e raça no centro do debate e aprofunda o papel das corregedorias na condução de casos relacionados. Além disso, inclui novos recursos e repertórios que permitem a gestores e agentes públicos discutirem e abordarem o tema de maneira mais prática e abrangente (GOV.BR, 2024, n.p).

O Guia Lilás é resultado das influências que a OIT provocou , a partir da convenção 190, ao redor do mundo. A primeira versão do material (CGU, 2023, p. 5) destacava que era “[...]um momento de restabelecimento da confiança da sociedade no Estado.” e isso partia da reconstrução do serviço público Federal a partir do apoio aos “ valores positivos de conduta”.

A excelência nas relações interpessoais no trabalho é apresentada no guia como fundamental para se ter qualidade de vida, sendo que o assédio moral vai de encontro a essa condição, prejudicando o ambiente laboral. O assédio moral é descrito no Guia Lilás (CGU, 2023, p. 6) como “[...] um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.”

Para o enfrentamento do assédio moral, sexual e a discriminação o Guia Lilás (CGU, 2023, p. 6) se “sustenta sobre os seguintes pilares” : Universalidade, Compromisso Institucional, Foco na vítima, visibilidade, prevenção, resolutividade e confidencialidade.

Ele também apresenta a importância da existência de um protocolo nessas situações , pois isso facilita a formalização da denúncia e apuração dos fatos.

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção “denúncia”, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>. A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU), com os assuntos “assédio moral”, “assédio sexual” ou “discriminação.” (CGU, 2023, p. 24).

A versão atualizada do Guia Lilás, lançada em dezembro de 2024, modifica seu enunciado substituindo o termo “tratamento” , o qual constava na versão 2023, por “enfrentamento” dando mais ímpeto ao processo. Ele traz:

[...] diversos aprendizados sobre a temática da prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação. Ao longo do último ano, o Guia se mostrou uma iniciativa dedicada a se tornar uma referência sobre assédios e discriminação para todo o serviço público federal (CGU, 2024, p. 5).

O texto do novo documento sinaliza para a necessidade de estarmos atentos as microviolências cotidianas, pois elas podem evoluir para o assédio moral, sexual e/ou para uma discriminação.

Um dos principais objetivos deste guia é ampliar o conhecimento de gestores e trabalhadores do setor público federal para lidar com as microviolências do dia a dia, que muitas vezes são ignoradas, mas que têm potencial para criar ambientes permissivos à violência (CGU, 2024, p. 6).

Nessa nova versão, também é destacado a interseccionalidade do gênero, raça e etnia com a prática do assédio moral, sexual e discriminação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que o gênero, a raça e a etnia também são fatores de discriminação.

Para caracterizar e contextualizar os assédios e as discriminações é preciso conversar sobre as relações de poder no ambiente de trabalho e suas intersecções com gênero e raça, que perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade.

Os episódios de assédio moral e sexual são reflexos das relações de poder arraigadas em nossa sociedade, destacadamente o machismo, que infelizmente também se manifesta no ambiente de trabalho. Isso pode resultar em líderes que abusam de sua posição para humilhar e constranger seus subordinados (CGU, 2024, p.11).

A versão 2024 do Guia Lilás aprimora a anterior, trazendo novas informações de forma didática e expandindo conteúdos com conhecimentos atualizados. Todo o material construído é de grande valia para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral na esfera federal e deve ser amplamente compartilhado entre os/as servidores/as das instituições. Outro elemento que contribui significativamente para o processo é o Decreto 12.122/24, que abordaremos a seguir.

2.6.2 Decreto 12.122/24

O Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024 instituiu “O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.” Esta legislação veio para ratificar o movimento que a sociedade vem realizando em prol do combate e conscientização de tais práticas. O documento traz conjuntamente uma nova estrutura às instâncias organizacionais federais, estabelece os trâmites necessários para o acompanhamento dos casos de assédio moral, sexual e discriminação e indica caminhos/práticas que devem ser seguidos para que o programa tenha êxito.

A finalidade desse Programa (BRASIL, 2024a, n.p) é [...] enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.” Para que isso aconteça, é necessário

executar e acompanhar as etapas relativas ao Programa. Esse planejamento será organizado segundo o decreto, (BRASIL, 2024a, n.p)), pelo “[...]plano federal e os planos setoriais de implementação e monitoramento do Programa[...]”, que terão como eixos a: prevenção, acolhimento, e o tratamento de denúncias . Ainda haverá a criação de “[...] comitê gestor e de comitês estaduais de acompanhamento do Programa” (BRASIL, 2024a, n.p).

Também são trazidas no Decreto as diretrizes que devem ser seguidas para a efetividade do programa. Elas são definidas da seguinte forma: “universalidade; transversalidade; confidencialidade; e resolutividade”, ou seja, é necessário que todos/as sejam e estejam envolvidos/as no processo por intermédio de diálogos, formações institucionais, compartilhamento de saberes e conhecimentos diversos. No entanto, sempre que for necessário, deverá ser garantido o direito ao sigilo, objetivando uma resolução efetiva para os casos, saindo da teoria, da estatística puramente mensurável.

Em seu texto, o decreto apresenta vários elementos que contribuem para a prevenção e enfrentamento dessas violências, enfatizando a importância do cuidado e da humanização no decorrer do processo, que, por si só, já é doloroso. A presença de uma “gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais” (BRASIL, 2024a, n.p), é um desses elementos essenciais para o êxito do programa. É importante destacar que o decreto se adequa aos novos modelos/espços de trabalhos que são, atualmente, oferecidos pelas instituições, como o *home office*.

O reconhecimento da necessidade de proteção à vítima é reiterado em vários momentos, o que pode ser verificado em termos que são expressos ao longo do texto, tais como: “acolhimento”, “acompanhamento”, “escuta ativa⁸”, “proteção”, “garantia de sigilo” , “procedimentos administrativos disciplinares que resguardecam a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização⁹.”

⁸ “[...] consideramos que a Escuta Ativa é um ato intencional de atenção plena que sustenta um espaço emocionalmente acolhedor e livre de julgamentos, no qual a pessoa que fala pode escutar melhor a si mesma através de quem a escuta. Nos referimos, portanto, à capacidade de estar completamente presente no encontro com o falante, demonstrando interesse genuíno por sua história e garantindo seu espaço de fala sem interrupções”. (Malta, 2020, p.43)

⁹ Revitimização é o fenômeno que compreende a sistematização da violência. Fenômeno por meio do qual a vítima experimenta um sofrimento continuado e repetitivo, mesmo após cessada a violência originalmente sofrida.(Rodrigues, 2023, n.p)

No terceiro artigo, estão descritos/as os/as sujeitos/as que são submetidos/as à legislação, assim como os procedimentos a serem seguidos nos casos que existam indivíduos que não são abrangidos diretamente pelo Decreto:

I - às servidoras públicas e aos servidores públicos federais; e
II - às empregadas públicas e aos empregados públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, a administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverá:

I - promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

II - garantir ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e

III - encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso III do § 1º, a administração pública acompanhará o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

(BRASIL, 2024a, n.p).

Por fim, é considerável destacar que este Decreto foi influenciado pela Convenção 190 da OIT na elaboração do seu texto. Pode-se observar a existência de práticas inclusivas na construção da nova legislação, tanto na redação do seu texto, que utiliza simultaneamente os gêneros feminino e masculino, quanto na inclusão de grupos que sofrem com os marcadores sociais.

O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação considerará a proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+(BRASIL, 2024a, n.p).

É de grande valia essa inclusão, tanto para esses grupos considerados por muitos como invisíveis ou inferiores, quanto para a sociedade, que passa a refletir as questões sobre assédio moral, sexual e discriminação considerando as limitações sociais que são impostas a esses indivíduos.

O Decreto 12.222/24 é mais uma ferramenta que vem nortear as instituições federais sobre o quê e como fazer em casos de assédio moral, sexual e discriminação. Ele traz ao processo a necessidade do acolhimento, de resoluções efetivas e quando couber a devida punição ao/à agressor/a. Agora, é necessário que os/as sujeitos/as que compõem esses espaços deem “vida” a essa legislação, utilizando-a como bússola para o enfrentamento e prevenção dessas práticas violentas.

A seguir, será apresentada a metodologia adotada para a construção desta pesquisa, a qual direcionou as etapas que foram executadas no decorrer do processo. Ela foi fundamental para a produção de dados que contemplassem os objetivos geral e específicos previamente definidos.

3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento dessa pesquisa, foram projetados caminhos e estratégias iniciais para a sua execução. Ao longo do processo, foram necessários alguns ajustes para conseguir atingir os objetivos, geral e específicos, propostos na pesquisa.

Abaixo serão apresentados, detalhadamente, a metodologia e os procedimentos metodológicos utilizados para a execução e efetivação desta pesquisa.

3.1 Percursos trilhados : Abordagem, métodos e instrumento metodológico

Todas as escolhas realizadas para a organização deste percurso metodológico tinham como objetivo responder à pergunta-problema da pesquisa: “Quais as percepções dos/das servidores/as do Instituto Federal Santa Catarina - IFSC sobre o assédio moral?”, e a partir da resposta produzida, talvez, produzir conhecimentos, ou ainda, porventura, sinalizar para outros horizontes que ainda precisam ser pesquisados. Todos os trâmites e etapas realizados cumpriram tanto as diretrizes do comitê de ética, como as legislações vigentes que orientam a realização de pesquisas que envolvem seres humanos, como a Resolução do Conselho Nacional de Saúde- CNS que determina que é necessário o:

a) respeito ao participante da pesquisa em sua dignidade e autonomia, reconhecendo sua vulnerabilidade, assegurando sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa, por intermédio de manifestação expressa, livre e esclarecida; (CNS, Resolução nº466, 2012, p. 3).

A abordagem empregada na pesquisa foi a qualitativa, que de acordo com Flick (2009a, p.16) “[...] parte da noção da construção social das realidades em estudo, está interessada nas perspectivas dos participantes, em suas práticas do dia

a dia e em seu conhecimento cotidiano relativo à questão em estudo.”, Ou seja, as experiências dos/as sujeitos/as participantes da pesquisa, seus sentidos e saberes foram essenciais ao processo, desvelando o *lócus* da pesquisa a partir das perspectivas desses indivíduos.

A pesquisa qualitativa não é neutra e, conseqüentemente, as concepções e práticas presentes na pesquisa também não foram. Flick (2009a, p.22) descreve a ousadia que permeia a pesquisa qualitativa: “[...]a pesquisa qualitativa é explicitamente política e pretende transformar o mundo com suas práticas[...]”. Cada leitura, silêncio ou resposta realizada/produzida nas etapas da pesquisa trouxeram em seu cerne as especificidades e vivências de quem as construiu.

A pesquisa qualitativa é viva e, por isso, é influenciada diretamente pelos/as sujeitos/as sociais e políticos que a concebem. Ela não vem com uma “receita”, em que todos os passos a serem seguidos estão expressos e definidos *a priori*, no entanto é necessário ao/à pesquisador/a sensibilidade para poder caminhar e fazer as escolhas dos métodos mais prováveis para a sua execução, ciente que todo o processo pode ser adaptado devido às demandas que podem surgir no decorrer da sua realização.

Flick (2009a, p. 73) afirma que um bom desenho da pesquisa qualitativa deve “[...] ao mesmo tempo, ser sensível, flexível e ajustável às condições em campo, e, nesse sentido, estar aberto a novas visões resultantes dos novos passos ou durante o processo de pesquisa.” A pesquisa qualitativa deve ser planejada, mas o/a pesquisador/a deve ter consciência que ela é dinâmica por natureza, a recursividade e inclusão de novos fatos e perspectivas são inerentes a sua construção.

O “ir e vir” é mais um diferencial presente na pesquisa qualitativa. A recursividade às informações e teorias no momento que se faz necessário não é uma procrastinação para a pesquisa, mas o reconhecimento do novo que se apresenta ao/à pesquisador/a. Nesta perspectiva, a recursividade se torna essencial para compreensão do objeto que está sendo investigado.

Apesar da predominância da abordagem qualitativa na pesquisa, em determinados momentos, ainda que em menor escala, alguns dados produzidos foram quantificados com o objetivo não apenas de mensurá-los, mas, sobretudo, de torná-los elementos concretos e visíveis a todos o/as sujeitos/as que compõem a comunidade acadêmica, podendo, caso seja de interesse institucional, colaborar

com a elaboração de novas formações e/ou políticas institucionais . Flick (2009b, p. 33) destaca o sentido de, por vezes, quantificar uma pesquisa: “[...] no cotidiano da prática de pesquisa, fora das discussões metodológicas, frequentemente se faz necessária e útil a ligação entre as duas abordagens por razões pragmáticas.”

O percurso metodológico foi construído com base na seguinte estrutura: Refere-se a uma pesquisa de natureza aplicada, ou seja, voltada a produzir conhecimentos que podem ser aplicados/utilizados. Quanto à técnica, utilizamos documentação indireta de fontes primárias (documentos oficiais, legislação em geral) e secundárias (teses , dissertações, livros), as quais foram analisadas em busca de dados que pudessem contribuir com a pesquisa. Flick (2009b, p. 236) ressalta a necessidade de analisar os documentos para além do que está explícito aos nossos olhos.

Ao optar pela análise de documentos, o pesquisador deve considerar quem produziu os documentos, com que objetivo, quem os utiliza em seu contexto natural e a forma como selecionar uma amostra adequada de documentos individuais. Deve-se evitar manter o foco apenas nos conteúdos dos documentos sem levar em conta o contexto, a utilização e a função dos documentos.

Os objetivos foram exploratórios, que segundo Gil (2002, p. 41), tem como principal propósito “[...] o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”., e paralelamente objetivos descritivos que segundo Trivinos (1987, p. 129)

[...] intenta captar não só a aparência do fenômeno, como também sua essência. Busca, porém, as causas da existência dele, procurando explicar sua origem, suas relações, suas mudanças e se esforça por intuir as consequências que terão para a vida humana.

As fontes das informações da pesquisa foram bibliográficas (materiais impressos e/ou *on-line*) e de campo (*locus* da pesquisa). Utilizamos como procedimentos de produção de dados os classificados como: levantamento (interpelação aos indivíduos que estão no local da pesquisa), documental e bibliográfico. Os dois últimos procedimentos se assemelham, mas Gil (2002) destaca que a natureza das fontes, primária e secundária respectivamente, os diferenciam.

Nem sempre fica clara a distinção entre a pesquisa bibliográfica e a documental, já que, a rigor, as fontes bibliográficas nada mais são do que documentos impressos para determinado público. Além do mais, boa parte das fontes usualmente consultada nas pesquisas documentais, tais como

jornais, boletins e folhetos, pode ser tratada como fontes bibliográficas. Nesse sentido, é possível até mesmo tratar a pesquisa bibliográfica como um tipo de pesquisa documental, que se vale especialmente de material impresso fundamentalmente para fins de leitura (Gil, 2002, p. 46).

Os instrumentos utilizados para a produção de dados foram um questionário semiaberto do *Google forms*, o qual consta no apêndice A, e a análise de materiais a partir da revisão de literatura. Os dados produzidos foram interpretados à luz da análise textual discursiva, doravante ATD, que busca por meio da unitarização, categorização e a produção de metatextos, sob a perspectiva da fenomenologia e da hermenêutica, desvelar os elementos presentes nas narrativas construídas no decorrer do processo, tendo sempre como elementos centrais “[...] a historicidade, o subjetivo, a força determinante do homem[...]” (Moraes; Galiuzzi, 2020, p.19).

A ATD segundo Moraes e Galiuzzi (2020, p. 13) corresponde a :

[...] uma metodologia de análise de informações de natureza qualitativa com a finalidade de produzir novas compreensões sobre os fenômenos e discursos. Insere-se entre os extremos da análise de conteúdo e a análise de discurso, representando, diferentemente destas, um movimento interpretativo de caráter hermenêutico.

A ATD foi realizada de forma recursiva, não-linear, dialeticamente e principalmente, não teve a obrigação de responder a perguntas pré-determinadas, mas sim construir e reconstruir conhecimentos que podem ser ressignificados a partir de uma nova pesquisa, uma nova percepção ou teoria. Este processo foi composto pela fenomenologia, pela hermenêutica, por sujeitos históricos, por subjetividades, pelo contexto que permeia o *lócus* da pesquisa, por teorias que guiaram o processo, pelas pesquisadoras. A ATD, segundo Moraes e Galiuzzi, proporciona várias metamorfoses tanto à pesquisa, mas principalmente ao/a pesquisador/a que a escolhe.

Finalmente, as metamorfoses mais radicais ocorrem com os próprios sujeitos pesquisadores, que precisam se assumir autores de suas produções, o que exige que manifestem suas próprias vozes, ainda que em diálogo constante com outras vozes. O pesquisador precisa estar aberto para se desconstruir ele próprio, possibilitando a emergência de um novo sujeito pesquisador (Moraes; Galiuzzi, 2020, p. 185-186).

A pesquisa teve como método de interpretação o materialismo histórico dialético, que segundo Leite (2017, p. 847) “Defende a superação da dicotomia

sujeito-objeto, pois infere que sujeito e objeto são dois aspectos de uma mesma realidade em contradição e em unidade indissolúvel dos opostos.” Durante o processo, buscamos realizar uma análise/interpretação holística e reflexiva, tendo a *práxis marxiana* como instrumento basilar do estudo, em busca de elementos que pudessem favorecer mudanças na realidade institucional a partir da intervenção dos/as sujeitos/as que a compõem. Prática e teoria juntas, uma subsidiando a outra, resultando em novas práticas, fortalecidas pela dialética existente no processo.

Trivinões (1987, p. 51-52) nos traz uma contextualização e definição abrangente sobre o materialismo histórico dialético

O Materialismo Histórico é a Ciência filosófica do marxismo que estuda as leis sociológicas que caracterizam a vida da sociedade, de sua evolução histórica e da prática social dos homens, no desenvolvimento da humanidade. O materialismo histórico significou uma mudança fundamental na interpretação dos fenômenos sociais que, até o nascimento do marxismo, se apoiava em concepções idealistas da sociedade humana. Marx e Engels colocaram pela primeira vez, em sua obra *A ideologia alemã* (1845-46), as bases do materialismo histórico. Nela criticam os jovens hegelianos e Feuerbach, que acham ainda que a história era resultado das ideologias e da presença dos "heróis", ao invés de buscar nas formações sócio-econômicas e nas relações de produção os fundamentos verdadeiros das sociedades. O Materialismo Histórico ressalta a força das ideias, capaz de introduzir mudanças nas bases econômicas que as originou. Por isso, destaca a ação dos partidos políticos, dos agrupamentos humanos etc., cuja ação pode produzir transformações importantes nos fundamentos materiais dos grupos sociais.

O Produto educacional da pesquisa, roda de conversa, foi resultado da “superação da dicotomia sujeito-objeto” citada por Leite (2017, p. 847). As percepções dos/as sujeitos/a sobre as práticas de assédio moral no IFSC foram basilares para a observação, análise e interpretação da realidade institucional, os quais sinalizaram como uma das necessidades existentes, ou seja, mais formações sobre o tema. Todo esse percurso foi materializado em uma roda de conversa que “devolveu” dialeticamente ao *lócus* da pesquisa mais conhecimento e clareza sobre o assunto pesquisado.

No Quadro 1 está descrito o percurso metodológico que foi utilizado para a realização da pesquisa.

Quadro 1 - Percurso metodológico da pesquisa

Local da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Federal Santa Catarina
-------------------	--

Participantes da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores/as ativos/as – docentes e técnico- administrativos/as
Técnica empregada	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação indireta (fonte primária e secundária)
Natureza	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa aplicada
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa exploratória • Pesquisa descritiva
Abordagem da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa qualitativa
Fontes das informações	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliográfica • Campo
Procedimentos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliográfico • Levantamento • Documental
Instrumentos para produção de dados	<ul style="list-style-type: none"> • Questionário • Análise de materiais
Análise de dados	<ul style="list-style-type: none"> • Análise textual discursiva
Método para a interpretação da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> • Materialismo histórico dialético

Fonte: Elaboração própria (2025).

A seguir, apresentamos os procedimentos metodológicos efetuados, bem como o caminho percorrido para a aplicação e construção da pesquisa, incluindo os obstáculos enfrentados ao longo do processo.

3.2 Procedimentos Metodológicos

Na busca por respostas que atendessem aos objetivos da pesquisa, realizamos algumas atividades. Todos os procedimentos metodológicos adotados foram fundamentados na metodologia descrita no tópico anterior .

A seguir, descreveremos as atividades realizadas e os instrumentos utilizados na produção de dados, os quais fundamentaram a construção da pesquisa.

3.2.1 O Início da caminhada

Iniciamos a pesquisa em junho de 2023 com a revisão de literatura sobre

assédio moral. Depois realizamos uma busca nos Institutos Federais do Brasil à procura do *status quo* desses espaços em relação a práticas e legislações próprias sobre a prevenção e o combate do assédio moral.

A partir de novembro de 2024, com autorização do Comitê de Ética, aplicamos o questionário aos/às servidores/as ativos/as do IFSC lotados/as em seis dos 22 câmpus e na Reitoria, os/as quais se configuram como sujeitos/as participantes da pesquisa .

Para finalizar as atividades voltadas à produção de dados, realizamos, em março de 2025, uma nova busca aos Institutos Federais, tendo como objetivo verificar a ocorrência de novas legislações nos espaços que, no momento da primeira busca, eram desprovidos de normativas institucionais.

Abaixo, descrevemos os itinerários dos procedimentos metodológicos realizados. Os dados que foram produzidos a partir desses procedimentos serão apresentados e pormenorizados no tópico desta dissertação intitulado “Análise e Discussão de dados”.

3.2.1.1 Revisão de Literatura

Na revisão de literatura, analisamos materiais produzidos (documentos, livros, dissertações, artigos) sobre o tema da pesquisa em busca de novos conhecimentos, dados e reflexões.

Sendo utilizadas como bases de dados o *Google Acadêmico*, *CAPEL*, *Scielo* e *Scopus*. Nas três primeiras bases, aplicamos os seguintes filtros:

- Período de 2018 a 2023 (foram considerados 6 anos, pois em algumas bases de pesquisa não havia registros em 2020);
- Idioma: Português;
- Palavras-chave utilizadas para a pesquisa: “assédio moral”; “assédio moral na educação”; “assédio moral na área da educação”, “assédio moral no ensino”.

No Quadro 2 é possível observar os dados que foram encontrados.

Quadro 2 - Busca inicial de textos por palavras-chave

Local da pesquisa (período 2018 a 2023)	Pesquisas que usaram o termo - assédio moral	Pesquisas que usaram o termo assédio moral na área da educação	Pesquisas que usaram o termo assédio moral na educação	Pesquisas que usaram o termo assédio moral no ensino	Pesquisas sobre o assédio moral na EPT verificadas após a leitura do material
Google acadêmico	16.900	1	13	31	02
Scielo	26	0	02	01	nenhuma
CAPES	195	1	22	35	02

Fonte: Elaboração própria (2024).

A palavra-chave “assédio moral” foi selecionada, inicialmente, para se ter a dimensão das produções acadêmicas existentes sobre o tema. A partir dessa busca, verificamos que a maioria das produções não tinham como *locus* de pesquisa a área da Educação.

As expressões “assédio moral na educação”; “assédio moral na área da educação” e “assédio moral no ensino”, foram escolhidas com o objetivo de ampliar a busca por produções que tivessem relação com a Educação.

A palavra-chave que apresentou textos que dialogam com a educação foi “assédio moral na educação”, e por isso ela foi a escolhida para o início dessa revisão de literatura.

Na primeira busca, encontramos 37 textos. No entanto, após a leitura dos resumos das produções acadêmicas, realizamos uma segunda seleção concentrada em textos que poderiam contribuir com a pesquisa, chegando assim a quantidade de 25 produções. A relação desses 25 textos com a descrição do ano, título, periódico que foi publicado e palavras-chave podem ser acessados no apêndice B desta dissertação.

Apesar desses 25 textos possuírem em seus resumos uma relação com a educação, constatamos, após a leitura completa, que apenas 7 poderiam contribuir efetivamente com a pesquisa.

Os textos selecionados serão apresentados abaixo, mas antes é necessário registrar que também realizamos uma busca na base de dados *SCOPUS*, onde foram utilizados os seguintes filtros:

- A palavra-chave "*moral harassment*";
- Período de 2018 a 2023 ;
- Limitação das áreas em: Ciências Sociais, Psicologia e Multidisciplinar;
- Idiomas Português e Inglês;
- Tipo de documento: Artigo.

Foram encontrados 13 textos sobre assédio moral na *SCOPUS*, sendo apenas 1 na área da educação, mas que não apresentava, após a sua leitura, elementos que pudessem contribuir com a pesquisa .

A seguir, apresentaremos os 7 textos selecionados e os elementos que foram identificados durante o processo de leitura, os quais se mostraram relevantes para a pesquisa. Eles contribuíram com a construção dessa dissertação, trazendo materiais/informações que deram direção e suporte ao processo investigativo que foi realizado.

No Quadro 3 é possível acessar os 7 textos com as suas respectivas autoras e ano de publicação. Ao final da página, na nota de rodapé, estão disponíveis os links de acesso para cada um dos textos.

Quadro 3 - Textos que trouxeram elementos para construção da pesquisa

ANO	AUTORA	TÍTULO
2018 ¹⁰	Sarah Patrícia Aguiar Silva Omena	Memória e silenciamento: O assédio moral como estratégia de gestão em um contexto de precarização social do trabalho docente
2018 ¹¹	Ana Rachel Soares Coêlho	Assédio moral ou dom de iludir : apontamentos iniciais acerca da ideologia do assédio moral
2019 ¹²	Anne Ludmilla Maul de Souza	Assédio moral no trabalho : Significados elaborados por servidores de uma instituição pública de ensino superior

¹⁰

<http://www2.uesb.br/ppg/ppgmls/wp-content/uploads/2019/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o-de-Sarah-Patr%C3%ADcia-Aguiar-e-Silva-Omena.pdf>

¹¹ <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/29247>

¹² https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19515?locale=pt_BR

2021 ¹³	1 - Carla de Fátima Nascimento Queiroz de Paula 2 - Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta 3 - Rejane Prevot Nascimento	O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade
2021 ¹⁴	Eloiza Helena Gonçalves Maia	Violência Simbólica de gênero: Assédio moral e sexual em uma instituição federal de Educação Profissional e Tecnológica
2022 ¹⁵	Luana Mendes da Silva	Assédio moral virtual sob a perspectiva de trabalhadoras técnico-administrativas
2023 ¹⁶	Melissa Araujo da Silva	Políticas para o enfrentamento ao assédio moral a servidoras no âmbito do IFSUL

Fonte: Elaboração própria (2024).

A dissertação de Omena (2018) foi realizada no Instituto Federal do Maranhão (IFMA), tendo como objetivo a análise dos casos de violência e as formas de silenciamento dentro da instituição. A autora apontou que, no decorrer da pesquisa, foi difícil para os/as participantes, servidores/as, e para a instituição identificar os casos de assédio moral. Omena (2018) conclui que, para promover mudanças efetivas na instituição, é essencial que ela identifique e responsabilize os/as agressores/as, além de investigar detalhadamente as questões que envolvem assédio moral.

Coelho (2018) apresenta, em seu texto, o termo “ideologia do assédio moral”, decorrente de observações e críticas sobre abordagens que existem sobre o tema. Dentre as perspectivas que são analisadas pela autora está a tradicional, que reduz a existência do assédio moral à natureza moral ou psicológica, excluindo o mundo do trabalho desta relação mesmo sendo um dos lugares onde ocorre essa violência. Coelho (2018) sinaliza, ao término da sua escrita, a necessidade de analisar a

¹³ <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/>

¹⁴ https://sig.cefetmg.br/sigaa/public/programa/defesas.jsf?lc=pt_BR&id=302

¹⁵ <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/246169/001145769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹⁶

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclu_u_sao.xhtml?popup=true&id_trabalho=1377429

verdadeira função/intenção quando ocorrem na sociedade debates sobre assédio moral. Seria favorecer a burguesia ou conscientizar os/as sujeitos/as?

Souza (2019) realizou sua pesquisa na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), tendo como objetivos a investigação dos procedimentos institucionais em caso de assédio moral e a descrição dos significados construídos pelos/as servidores/as sobre o assédio moral. Os/as participantes da pesquisa tiveram dificuldades em definir o que era assédio moral e sinalizaram também que não sabiam como enfrentá-lo ou a quem deveriam denunciar caso sofressem ou presenciassem alguma prática dessa violência. Ao concluir a pesquisa, a autora aponta que com base nas declarações dos/as servidores/as, as práticas de assédio moral não são penalizadas de maneira adequada devido à ausência de uma regulamentação institucional efetiva. Sem punições claras para os/as agressores/as, os casos de assédio moral permanecem sem consequências, podendo perpetuar um ambiente onde tais práticas correm o risco de serem consideradas “normais”.

A pesquisa de Maia (2021) tem como *lócus* o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG. O objetivo foi refletir e compreender como a violência simbólica¹⁷ de gênero (assédios moral e sexual) se manifesta nesse contexto educacional. Os/as participantes da pesquisa foram alunas (egressas e atuais) e coordenadores/as de curso. A pesquisadora constatou a existência de vários tipos de violência dentro da escola sofridos tanto por alunas como coordenadoras, e que os canais existentes para denúncia anônima não são considerados a melhor solução pelos/as entrevistados/as nos casos de violência. Foi possível também identificar a presença de estratégias de sobrevivência utilizadas pelas vítimas que, lamentavelmente, usam do silêncio, desistem do curso, ou ainda “levam na brincadeira” para tentar permanecer/subsistir no espaço.

Paula, Motta e Nascimento (2021) trazem em seu artigo conceitos e práticas de assédio moral com a finalidade de que as pessoas sejam capazes de reconhecer essa prática violenta. Nesse contexto, as autoras destacam a relação mutualista entre a nova organização do trabalho sob a ótica do capitalismo e o assédio moral.

¹⁷ “Bourdieu (1975) afirma que o sistema educacional refaz, por meio de uma violência simbólica, as relações de dominação, reproduzindo assim a ideologia da classe dominante. Desse modo, considera o processo educativo uma ação arbitrária, definindo a ação pedagógica como um ato de poder, de força e, conseqüentemente, de violência simbólica” Maia (2021, p. 51)

No artigo, é solicitado pelas autoras, que sejam feitas novas pesquisas em ambientes educacionais.

Silva (2022) apresenta o assédio moral em uma nova modalidade, a virtual. A pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e as participantes foram servidoras técnico-administrativas. O objetivo da pesquisa era explicar de que forma a cultura patriarcal influenciava nas práticas de assédio moral sofridas pelas servidoras que estavam em trabalho remoto na instituição. A pesquisadora concluiu que o machismo é um dos motivos principais para a existência das práticas de assédio moral sofridas pelas servidoras e que se faz necessário formações e políticas institucionais para conscientizar/capacitar a comunidade acadêmica quanto ao tema.

Em sua dissertação, Silva (2023) trouxe como sujeitas de sua pesquisa as servidoras do Instituto Federal Sul-rio-grandense - IFSUL. Na sua pesquisa, ela buscava compreender como essas servidoras reconheciam e vivenciavam casos de assédio moral e quais eram os desdobramentos institucionais diante dos fatos. O processo revelou que no IFSUL, apesar da formação humana integral, ainda existem lacunas nas formações e práticas sobre igualdade de gênero, situação que favorece que suas servidoras e alunas sejam vítimas de práticas de assédio moral. Segundo a autora, são necessárias políticas institucionais efetivas para dar suporte e conscientizar a comunidade acadêmica.

Os dados acima destacam a existência de lacunas nos IFs quanto às ações de prevenção e combate ao assédio moral. Esse cenário causa preocupação, porque essa violência provoca adoecimento físico, mental e psicológico. O assédio moral é sutil e por isso nem sempre a vítima consegue se reconhecer nesse papel e acaba por se colocar, muitas vezes, no papel de algoz, tomando para si a responsabilidade de tais atos. Mas as consequências dessa violência chegam em algum momento para esse indivíduo, seja pela doença, pelo isolamento, pelo pedido de exoneração, por atentar contra a própria vida...

Ao longo da vida há encontros estimulantes, que nos incitam a dar o melhor de nós mesmos, mas há igualmente encontros que nos minam e podem terminar nos aniquilando. Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico (Hirigoyen, 2003, p. 9).

3.2.1.2 Busca ativa na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica - EPT

A revisão de literatura evidenciou que a maior parte das produções acadêmicas sobre assédio moral no Brasil não são realizadas no âmbito da EPT. Diante desse cenário, essa pesquisa trouxe a seguinte inquietação, e talvez, preocupação: Como estão sendo tratadas as práticas de assédio moral em nossos Institutos Federais? Quais materiais sobre o tema estão sendo utilizados para a formação dos/as servidores/as? Existem normativas institucionais para nortear esses conflitos?

É imprescindível que nos Institutos Federais, espaços de formação humana *omnilateral*, práticas de assédio moral não sejam ignoradas e/ou banalizadas.

Ora, aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta. Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade (Freitas; Heloani; Barreto, 2008, p. 35-36).

Diante do questionamento exposto e em busca de elementos que contemplassem o objetivo específico da pesquisa “Averiguar políticas de combate ao assédio moral na Rede Federal EPT”, realizamos uma busca inicial no período de outubro de 2023 a março de 2024, nos 41 Institutos Federais, por intermédio de *e-mail*, contato telefônico e/ou pesquisa no *site* da Instituição à procura de materiais, formações e legislações que são utilizados nesses espaços para a prevenção e combate ao assédio moral. Abaixo, descrevemos o quantitativo de Instituições de acordo com a região onde estão localizadas.

- 05 da Região Centro-Oeste;
- 11 da Região Nordeste;
- 07 da Região Norte;
- 12 da Região Sudeste;
- 06 da Região Sul.

Em março de 2025, realizamos uma nova consulta às páginas institucionais dos IFs que na primeira busca não tinham legislação própria sobre o tema, tendo como objetivo verificar alguma mudança nesses espaços. No apêndice C, é possível acessar os materiais que cada instituição possui sobre assédio moral.

Após a revisão de literatura e a busca nos IFs, chegamos à apresentação do questionário utilizado na pesquisa.

3.2.1.3 Questionário da pesquisa: responder ou ignorar?

Para a elaboração do questionário da pesquisa, utilizamos a ferramenta *Google Forms*. O instrumento foi construído em formato semiestruturado com perguntas fechadas, as quais tinham alternativas de resposta, e perguntas abertas que possibilitaram ao/à participante expressarem as suas percepções/subjetividades sobre o assunto.

As respostas eram facultativas, o que permitiu ao/à participante a escolha sobre quais questões desejava responder/contribuir com a pesquisa, tendo como garantia o sigilo sobre suas respostas.

O questionário foi encaminhado para o *e-mail* institucional de alguns/as servidores/as do IFSC, possibilitando que participassem da pesquisa, independente da região que estivessem lotados/as. Junto ao questionário, foi encaminhado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, o qual garante que os direitos dos/as participantes da pesquisa serão respeitados.

Infelizmente, apenas 6 câmpus e reitoria permitiram a aplicação do questionário junto a seus/suas servidores/as. Todo o processo de aplicação e negação e/ou silêncio de alguns câmpus estão descritos no tópico “análise e discussão de dados” desta dissertação. É possível acessar, no apêndice A, o questionário da pesquisa.

3.2.1.4 Dados produzidos transformados em Produto Educacional - PE

O produto educacional, junto à dissertação, é requisito obrigatório para a integralização curricular nos cursos de mestrado e doutorado na modalidade profissional, como consta no documento Orientador de Avaliação de Propostas de Cursos Novos (APCN), da Área 46 - Ensino (2023).

Após a produção de dados, organizamos uma roda de conversa, na modalidade presencial, no auditório do Campus São José do IFSC, com transmissão pelo canal oficial do IFSC no *Youtube*, possibilitando, assim, o acesso dos 22 câmpus ao conteúdo da formação.

Nessa roda de conversa, foram compartilhados conhecimentos sobre assédio moral, com a notável presença de Roberto Heloani, renomado pesquisador sobre o

assunto, a pesquisadora, orientadora, estudantes e servidores/as do IFSC , esses/as últimos/as, presencialmente e virtualmente. A descrição da elaboração, construção e aplicação da roda de conversa está no tópico denominado “Produto Educacional”.

A seguir, apresentaremos a análise e discussão de dados produzidos por essa pesquisa, com base na metodologia escolhida e procedimentos metodológicos realizados, sob a perspectiva da Análise Textual Discursiva , à luz do materialismo histórico dialético e das percepções dos/as participantes e da pesquisadora.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Neste tópico apresentaremos e discutiremos os dados que foram produzidos por essa pesquisa a partir dos procedimentos metodológicos adotados.

4.1 Assédio moral nos Institutos Federais - Ações *versus* omissões

A dificuldade em reconhecer o assédio moral e suas mazelas pode provocar na vítima o questionamento se o que está acontecendo é sua culpa, loucura ou algo semelhante.

Infelizmente, a demora em identificar o assédio moral como uma violência que, por muitas vezes, provoca em sua vítima doenças, silenciamento, a vontade de desistir, pois não tem mais forças para resistir às investidas de seu algoz, resulta em marcas (in)visíveis no/a assediado/a. Freitas (2001) descreve como acontece esse processo doloroso e, por muitas vezes, mortal.

O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo. Essa depreciação dá a justificativa a priori para a crueldade exercida contra ela e conduz a pensar que ela merece o que lhe aconteceu, ela estava pedindo por isto. Assim que o processo é detonado, a vítima passa a ser estigmatizada: diz-se que ela é difícil de se conviver, tem mau caráter ou é louca (temperamental, desvairada, irresponsável) (Freitas, 2001, p. 11).

A revisão de literatura revelou uma baixa produção científica sobre assédio moral na EPT. Diante disso, foram realizadas buscas nos Institutos Federais para verificar como esse tema tem sido abordado nesses espaços educacionais.

As 41 Instituições foram organizadas de acordo com a região geográfica que estão localizadas, conforme descrito abaixo:

- 05 da Região Centro-Oeste;

- 11 da Região Nordeste;
- 07 da Região Norte;
- 12 da Região Sudeste;
- 06 da Região Sul.

A partir das buscas realizadas, produzimos os dados presentes nos Quadros 4 e 5.

Quadro 4 - Cenário das iniciativas e materiais utilizados nos Institutos Federais, CEFETs e Colégio Pedro II para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral - período outubro/2023 a março/2024

INICIATIVAS	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL
Cartilha da Controladoria-Geral da União (CGU) - Guia Lilás	01	05	01	09	04
Cartilhas de outras fontes	0	01	04	04	02
Oferta de formações	01	06	02	02	02
Legislação institucional própria para a prevenção e combate ao assédio moral	03	01	02	02	03
Instituiu o Núcleo de Combate ao Assédio (NUCA)	0	01	01	0	0

Fonte: Elaboração própria (2024).

Diante dos dados produzidos é necessário destacar o protagonismo do Guia Lilás da CGU nos processos de orientação e explicação sobre assédio moral nas instituições. Além de ser acessível, esse material possui uma linguagem de fácil entendimento possibilitando que mais indivíduos da comunidade acadêmica possam estar capacitados/as e conscientes dos males que tal violência pode

provocar em suas vítimas, na instituição, na sociedade.

Apesar do fenômeno assédio moral ser algo velho, como já descreveu Heloani (2004), o holofote para o debate e construção de conhecimentos entre servidores/as dos institutos ainda está germinando.

No Instituto Federal da Paraíba-IFPB e no Instituto Federal de Tocantins - IFTO, existe o Núcleo de Combate ao Assédio, conhecido como NUCA. Esse núcleo é formado por servidores/as e estudantes. Os/as discentes têm sido a centralidade de suas ações. No site do IFPB, o objetivo do NUCA é descrito da seguinte forma: “[...] fomentar ações preventivas, educativas e de enfrentamento ao preconceito, a práticas discriminatórias, a situações de constrangimento e aos assédios moral e sexual envolvendo a comunidade discente do IFPB.”(IFPB, 2020, on-line).

Embora os/as servidores/as não façam parte do grupo prioritário do NUCA nesses locais, o trabalho realizado com os/às discentes, capacitando-os/as sobre situações de violências que possam existir, acaba reverberando em toda a comunidade acadêmica, colaborando para que ocorram mudanças favoráveis nesses ambientes.

Quanto à construção de legislação própria (resolução ou portaria), ainda acontecia nesse período (outubro de 2023 à março de 2024) um movimento tímido quanto a sua elaboração e existência nos IFs.

Em julho de 2024, foi publicado o Decreto 12.122/24¹⁸ que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diante das demandas que esse documento trouxe à Rede Federal foi realizada uma nova busca em março de 2025, no *site* dos IFs, com o objetivo de verificar a existência de novas publicações de portarias, resoluções ou minutas institucionais relativas à prevenção e combate ao assédio moral. Essa nova busca trouxe resultados positivos, como veremos a seguir no Quadro 5:

Quadro 5 - Institutos Federais com legislação própria sobre a prevenção e combate ao assédio moral

REGIÃO	1ª BUSCA (outubro/23 a março/24)	2ª BUSCA (março de 2025)	IFs COM LEGISLAÇÃO
--------	-------------------------------------	------------------------------	--------------------

¹⁸ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm

CENTRO-OESTE	03	4	IFB, IFG, IF GOIANO e IFMS
NORDESTE	01	6	IFAL, IFBA, IFCE, IFPB, IFPI e IFRN
NORTE	02	3	IFAM, IFAP e IFRO
SUDESTE	02	5	CEFET-MG, IFES, IFNMG, IF SUDESTE MG e IFTM
SUL	03	3	IFRS, IFSC e IFSUL

Fonte: Elaboração própria (2025).

O Instituto Federal de Pernambuco - IFPE está em processo para a elaboração do seu plano de ação. Em dezembro de 2024, foi emitida a Portaria¹⁹ nº 1.750 que “Dispõe sobre a criação de Comissão de Combate ao Assédio e Discriminações, para a elaboração de Plano de Ação, regulamento e protocolos relativos ao Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e outras Violências.”

Os IFs da região nordeste do país foram os que mais produziram novas legislações, enquanto a Região Sul, que detém o *status* de possuir o primeiro IF a ter uma Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência, o Instituto Federal do Rio Grande do Sul - IFRS, manteve o quantitativo da primeira busca.

Apesar da diversidade entre os Institutos Federais é relevante a construção de espaços que ofereçam formações sobre a prevenção e enfrentamento ao assédio moral pautadas nas legislações institucionais. Este contexto deve ser a realidade desses espaços, um caminho sem volta de modo imperativo. É necessário o comprometimento de todos/as com ações efetivas que correspondam às diretrizes presentes no Decreto 12.122/2024: universalidade, transversalidade, confidencialidade e resolutividade.

No apêndice C, é possível visualizar individualmente os materiais que cada instituição produziu nesse período, acessando os *links* disponíveis.

4.2 - Instituição Pública x feudos educacionais - Desvelamento da realidade

Agora, apresentaremos os dados produzidos a partir da aplicação do questionário da pesquisa.

¹⁹ <https://portal.ifpe.edu.br/wp-content/uploads/2025/02/Portaria-comissao-de-assedios-1.pdf>

4.2.1 Processo para a aplicação do questionário

Neste tópico, descreveremos sobre como foi o processo para obtenção de autorização para aplicar o questionário da pesquisa. Esse detalhamento é relevante para que se compreenda os obstáculos que apareceram para a produção de dados nesta etapa da pesquisa, os quais já revelam aspectos importantes na dinâmica das relações interpessoais e de poder no IFSC.

O primeiro passo foi submeter o projeto da pesquisa à Plataforma Brasil, o qual foi aprovado pelo Comitê de Ética do IFSC. Na página do IFSC, o Comitê de Ética em pesquisas com seres humanos - CEPESH (*on-line*) é definido como:

[...] um colegiado interdisciplinar, com profissionais de diversas áreas, de caráter consultivo, educativo e deliberativo. Sua missão é resguardar os direitos e a dignidade dos participantes da pesquisa e contribuir para a qualidade das pesquisas desenvolvidas na instituição proponente” (IFSC-CEPSH, on-line, n.p) .

A partir da aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética, seguimos com as etapas que constavam no cronograma. Chegou o momento da aplicação do questionário, o qual seria enviado para todos/as servidores/as, mas devido ao quantitativo de possíveis participantes (2,7 mil), optamos por enviar por meio de uma lista de *e-mail* institucional, a qual abrange a todos/as servidores/as.

Foi solicitado à Diretoria de Comunicação do IFSC - Dircom, o envio do questionário pela lista de e-mail @todos , já que nesse endereço todos/as os/as servidores/as receberiam o questionário, mas, infelizmente, a resposta recebida foi que não poderia ser feito dessa forma, porque de acordo com as regras dessa diretoria, pesquisas não podem ser compartilhadas por essa lista de *e-mail*.

A Dircom orientou que verificássemos junto ao setor de Jornalismo da instituição a possibilidade do compartilhamento do instrumento da pesquisa por meio das listas de *e-mails* @todos.docentes e @todos.tae. Enviamos um e-mail para esse setor fazendo tal solicitação, porém nos retornaram explicando que não seria possível, pois não era “costume” enviar pesquisas por essas listas, mas havia a possibilidade de publicar uma nota no *link* do “Portal do servidor” e enviar uma “*newsletter*” (boletim informativo) que é publicado toda sexta-feira. Apesar da iniciativa ainda não era a garantia que todos/as servidores/as teriam acesso ao instrumento de produção de dados da pesquisa .

Diante desse cenário incerto quanto ao acesso de cada servidor/a ao questionário e com a aprovação do Comitê de Ética, enviamos um *e-mail* aos/às responsáveis pelos setores institucionais denominados Departamento de Ensino e Pesquisa e Extensão - DEPE e Coordenadorias Pedagógicas solicitando o compartilhamento do questionário com os/as servidores/as de seus respectivos câmpus, atualmente são 22 câmpus e reitoria. No entanto, observamos uma baixa participação dos/as servidores/as em resposta ao questionário, o que causou, no mínimo, um estranhamento.

Depois do envio do questionário aos DEPEs e Coordenadorias Pedagógicas solicitando o seu compartilhamento com os/as servidores/as, foi solicitado por um dos campus a autorização da Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação-Proppi para a continuação do processo, mesmo a pesquisa já tendo sido aprovada pelo Comitê de Ética do IFSC. Dito de outro modo, fomos “denunciadas” pelo diretor geral de um campus por não termos autorização da PROPPI para aplicar a pesquisa, sendo que desconhecíamos essa necessidade, haja vista a aprovação para a aplicação da pesquisa por parte do Comitê de Ética, conforme enunciado.

Em contato com a Proppi, recebemos a orientação de que era necessário ser aberto um processo via Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos - SIPAC, solicitando a autorização para aplicação da pesquisa. Isso faz parte de um “passo a passo”²⁰ que consta no *site* da instituição.

Decorridos os trâmites, foi emitido o parecer do Reitor da instituição autorizando a aplicação da pesquisa que foi descrita como “[...] de interesse institucional.” A Proppi também emitiu uma autorização para a continuidade do processo.

Em posse das autorizações, a Proppi enviou, no dia 14/11/2024, um memorando via *e-mail* para as direções gerais dos câmpus para que se manifestassem autorizando em seus câmpus a realização da pesquisa. A devolutiva dos câmpus para esse *e-mail* serão apresentadas no Quadro 6:

Quadro 6 - Devolutiva dos câmpus sobre a aplicação da pesquisa

CAMPUS	RESPOSTA
Araranguá, Canoinhas, Florianópolis-	Responderam o memorando em tempo hábil e

²⁰ <https://cpn.ifsc.edu.br/bpm/2.6/index.html#diagram/876c28f1-8c67-42c2-99bc-002a7a2c93d1>

Contingente, Jaraguá do Sul- Centro, Joinville, São José e Reitoria	aceitaram participar da pesquisa
Gaspar	Respondeu o memorando em tempo hábil, NÃO aceitando participar da pesquisa
Chapecó, Criciúma, Florianópolis-Centro, Garopaba, Itajaí, Lages, Palhoça, São Carlos, São Lourenço do Oeste, São Miguel do Oeste, Tubarão, Urupema e Xanxerê	Não responderam ao memorando enviado.
Caçador	Respondeu ao memorando em 23/12/2024, após o prazo limite para o envio das respostas.
Jaraguá do Sul - Rau	Respondeu ao memorando em 04/02/2025, após o prazo limite para o envio das respostas

Fonte: Elaboração própria (2025).

Com a aprovação do Comitê de Ética, autorização do Reitor, da Proppi e dos/as diretores/as dos câmpus que responderam o memorando em tempo e aceitaram participar da pesquisa, enviamos para os/as servidores/as desses locais o questionário por meio do *e-mail* institucional de cada indivíduo, cujos endereços foram obtidos na Intranet²¹.

Abaixo, apresentamos no Quadro 7 o quantitativo dos *e-mails* enviados por campus.

Quadro 7 - Quantitativo dos e-mails enviados por câmpus

CAMPUS	QUANTITATIVO
ARARANGUÁ	112
CANOINHAS	87
FLORIANÓPOLIS - CONTINENTE	110
JARAGUÁ DO SUL - CENTRO	102
JOINVILLE	151
SÃO JOSÉ	158
REITORIA	229

Fonte: Elaboração própria (2025).

²¹ Intranet: a intranet é utilizada como canal de relacionamento entre os servidores da instituição e contém dados de interesse interno, além de acesso aos principais sistemas de uso diário dos servidores, como e-mail. Por ter seu acesso restrito a usuários que possuam um login e senha, ela também abriga documentos importantes do dia a dia da organização e pode ter notícias ou outras informações que interessam somente ao público interno. (IFSC, 2016, p. 10)

O processo para o envio do questionário não foi simples, mas desvendou nuances que o cotidiano oculta, posturas autoritárias e desmerecimento a determinados setores institucionais, como o CEPESH.

Apesar do CEPESH, colegiado institucional, ser definido na Lei 14.874/2024 como:

[...]de caráter consultivo e deliberativo, que atua de forma independente e autônoma, para assegurar a proteção dos direitos, da segurança e do bem-estar dos participantes da pesquisa, antes e no decorrer da pesquisa, mediante análise, revisão e aprovação ética dos protocolos de pesquisa e de suas emendas, bem como dos métodos e materiais a serem usados para obter e documentar o consentimento livre e esclarecido dos participantes da pesquisa;[...] (BRASIL, 2024b, n.p)

Foi necessário a autorização de outras instâncias institucionais para a continuidade da pesquisa, contexto que vai de encontro ao papel que pertence ao CEPESH que ora é um colegiado que assessora as pesquisas, ora possui caráter deliberativo para a sua execução.

Apesar da situação ocorrida, na página do IFSC a função do CEPESH é definida da seguinte forma:

A função desse comitê é avaliar todos os projetos de pesquisa que envolvam a participação de pessoas, seja com entrevistas, grupos focais, ensaios clínicos ou outros tipos de abordagem, garantindo que os direitos desses participantes sejam respeitados no processo de construção do conhecimento científico.

O comitê deve se pronunciar no aspecto científico e ético sobre todos os projetos de pesquisa submetidos, visando promover a adequação das investigações propostas na área da saúde e ciências humanas para um padrão de qualidade ética e científica.

Portanto, o pesquisador precisa do CEPESH para assegurar que ele e os participantes da pesquisa tenham seus direitos respeitados, e com isso, os resultados da sua pesquisa poderão ser tornados públicos. O participante da pesquisa precisa do CEPESH para resguardar seus direitos como voluntário de qualquer pesquisa, assegurando que os princípios éticos serão respeitados em todas as etapas da pesquisa. (IFSC-CEPESH, on-line, n.p)

O silêncio como resposta ao memorando enviado pela Reitoria aos/às diretores/as também é algo que merece reflexão. Qual seria o motivo para alguns câmpus não responderem a uma comunicação interna oficial? No entanto, independente da resposta, é importante ressaltar que é dever do/a servidor/a,

segundo o artigo 116 inciso v da Lei 8.112/90 “V - atender com presteza²²: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas às protegidas por sigilo;” ou seja, a responsável pela pesquisa deveria ter recebido uma resposta à demanda apresentada. É inadmissível que diretores/as gerais de câmpus não respondam a uma correspondência oficial.

Por fim, é importante destacar que apesar do tema da pesquisa ser de extrema importância, segundo pesquisadores/as e órgãos internacionais como a OIT, ainda nos deparamos com barreiras institucionais (estruturais e humanas) para a sua execução. É bom salientar que na instituição já existe uma resolução que Instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências. Além disso, já foram oferecidas formações sobre o tema, mas apesar de todas essas práticas realizadas na instituição, uma pesquisa que procurava compreender quais percepções que os/as servidores/as da instituição têm sobre o assédio moral e assim, possivelmente, identificar as especificidades desse grupo, encontrou dificuldades, em alguns câmpus, para a sua realização.

Para legitimar a não aceitação da aplicação da pesquisa, os câmpus poderiam usar como justificativa a “autonomia administrativa” que cada espaço possui, mas essa posição vai de encontro à concepção de pesquisa que consta no PDI (2020/2024, p.73) que a apresenta da seguinte forma: “[...] para além do caráter acadêmico atrelado à formação, deverá também buscar respostas às necessidades que emergem da sociedade e dos anseios da própria instituição”. Ou seja, a pesquisa é apresentada como um instrumento relevante para a sociedade, gerando conhecimentos necessários para as demandas existentes na instituição e, infelizmente, o assédio moral faz parte dessas demandas sociais. Lamentavelmente, a postura de dirigentes de alguns campus, negando ou ignorando a sua aplicação, cerceou, em parte, o processo de reconhecimento das especificidades institucionais em relação ao assédio moral.

Tais posicionamentos - tanto de negar permissão para realização da pesquisa no campus, como de nem ao menos responder a um memorando oficial, são posturas inaceitáveis de gestores/as de câmpus. Deixamos aqui registrada nossa mais rotunda crítica a essas duas abomináveis posturas desses/as gestores/as. Como estariam comprometidos/as em prevenir e combater o assédio moral nos

²² Qualidade do que possui pressa, ligeireza, agilidade; rapidez, celeridade: demonstraram presteza no serviço de entrega.

câmpus que estão à frente enquanto diretores/as gerais, se não permitiram ou sequer responderam ao pedido de autorização para produzir conhecimentos sobre o assunto em seus câmpus? Conhecer uma dada realidade somente é possível por intermédio de pesquisa. Esse é o primeiro passo para qualquer ação. Será que esses/as gestores/as estariam com receio de algo ao permitir a aplicação da pesquisa em seus câmpus?

Como destaca Mészáros (2008), são necessárias mudanças essenciais, tanto no espaço, como nas pessoas que nele convivem para que se consolidem práticas que têm como ponto de partida e chegada o ser humano, onde o poder que é guiado pela ideologia capitalista, a qual impede a construção de conhecimentos que valorizam os/as sujeitos/as, seja coisa do passado.

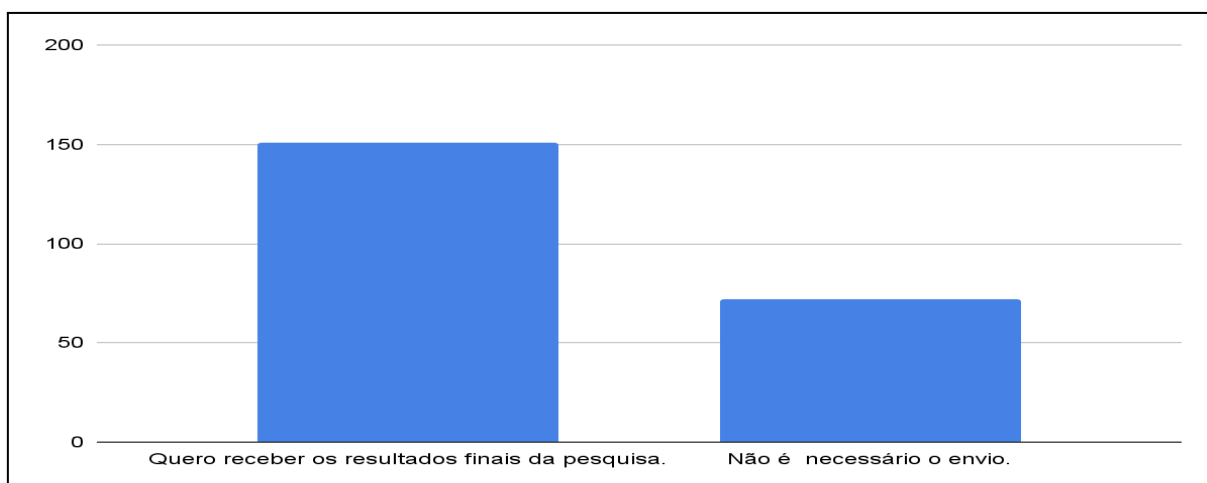
4.2.2 O assédio moral: Participantes da pesquisa

A partir deste tópico, apresentaremos os materiais que foram produzidos a partir da aplicação do questionário aos/as servidores/as.

O questionário foi acessado por 226 servidores/as, mas foi respondido por 223 participantes. Para começar a responder o questionário, o/a participante teve que assinar o TCLE, onde constavam todos os seus direitos e orientações.

Na primeira etapa, o/a participante sinalizava se desejava ou não receber os resultados finais da pesquisa. O resultado obtido deixa claro que o tema desperta o interesse da maioria, como nos mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Respostas dos/as participantes quanto ao recebimento do resultado final da pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2025).

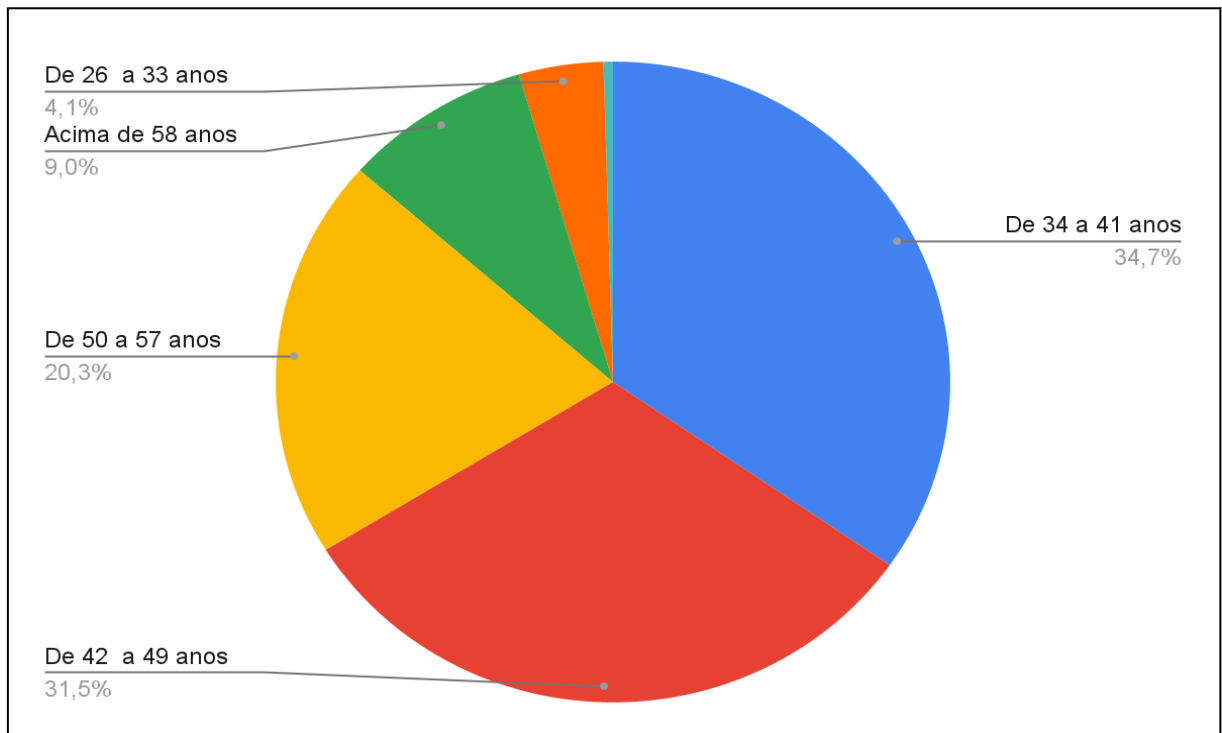
Após a autorização dos/as participantes para participar da pesquisa e a sinalização do interesse ou não em receber os resultados da pesquisa, chegou o momento de conhecê-los/as.

4.2.2.1 - Perfil dos/as Participantes

Os Gráficos 2, 3 e 4 apresentam o perfil pessoal dos/as participantes da pesquisa.

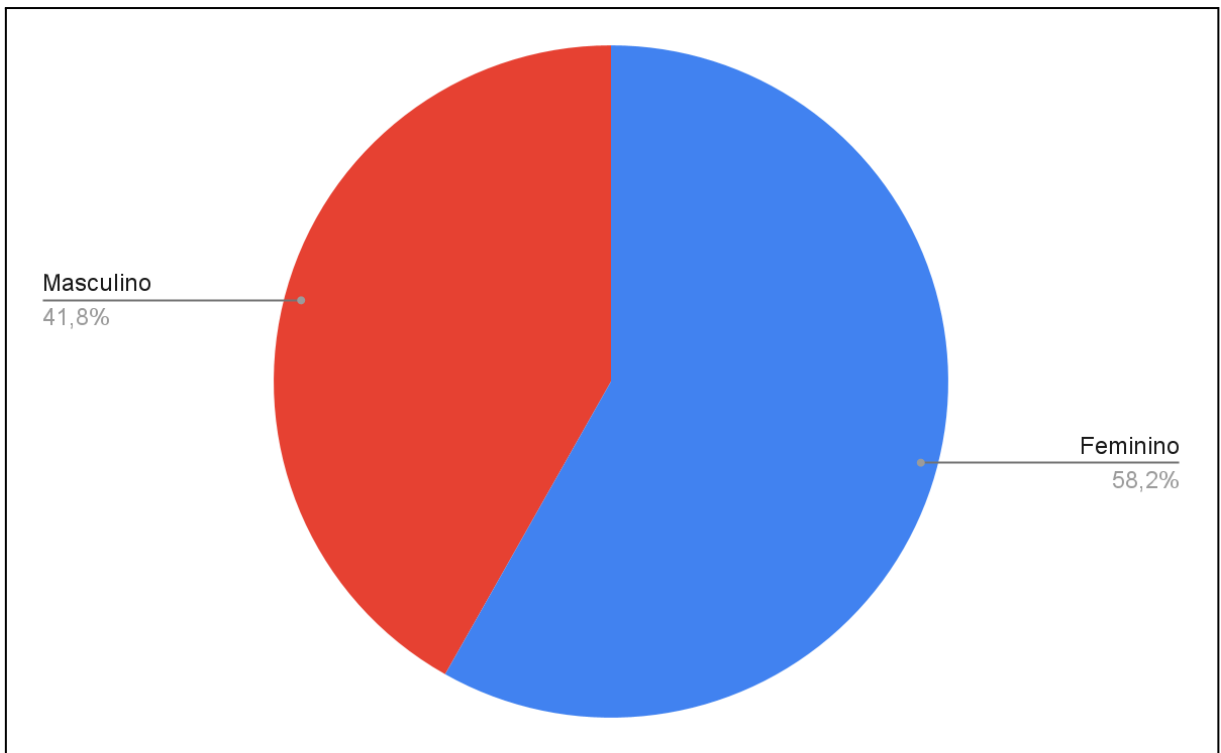
Perfil Pessoal

Gráfico 2 - Faixa etária



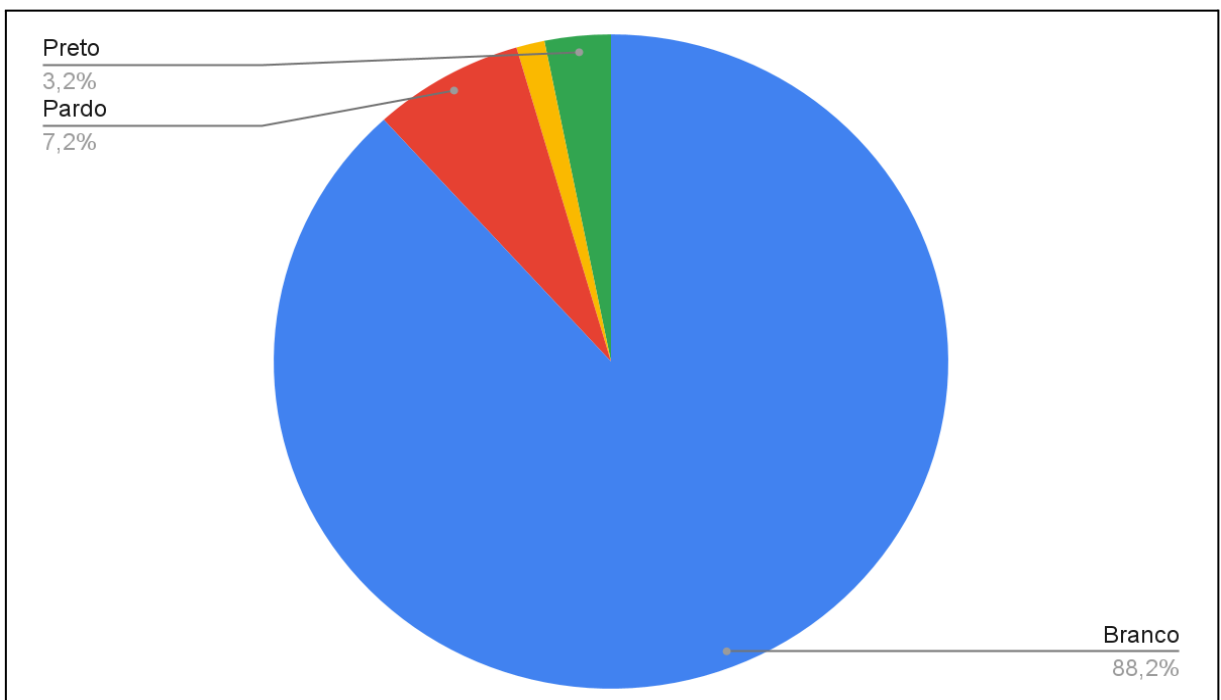
Fonte: Elaboração própria (2025).

Gráfico 3 - Gênero



Fonte: Elaboração própria (2025).

Gráfico 4 - Raça/cor



Fonte : Elaboração própria (2025).

Dentre os/as participantes 1,4% se declarou de raça/cor amarelo. A partir da análise dos Gráficos, pode-se observar que a maioria se reconhece da cor/raça

branca, o que pode ser consequência da imigração de povos europeus, no século XIX, para o Estado de Santa Catarina.

A maior parte dos/as servidores/as têm mais de 34 anos e são mulheres. Essa predominância feminina respondendo o questionário pode corresponder ao que Heloani (2004) descreve como uma aparente “passividade masculina” diante de situações que possam expô-los como vítimas do assédio moral.

Em relação ao homem, sob alguns aspectos, essa situação é mais delicada, pois fere sua identidade masculina. Em um tipo de agressão que, como já vimos, é paulatina e quase-invisível, não raro quando a vítima se apercebe da situação o fenômeno destrutivo já se estabeleceu, o que a leva a um processo depressivo em que não encontra mais forças e em relação a que nem mesmo possui ânimo para reagir.

Essa atitude de aparente passividade, ou melhor, de ausência de ação, dentro de nossa cultura machista e preconceituosa é vista mais como um atributo feminino do que masculino, o que piora o quadro depressivo da vítima, pois rebaixa ainda mais sua auto-estima, ferindo sua identidade masculina. Assim, no caso masculino, tornar pública a sua humilhação associa-se a admitir sua impotência diante dos fatos, o que se lhe configura como o “fundo do poço”, o auge de sua forçada degradação. Daí ocorrerem somatizações como úlcera, disfunções sexuais, eternas cefaléias etc (Heloani, 2004, p. 6-7).

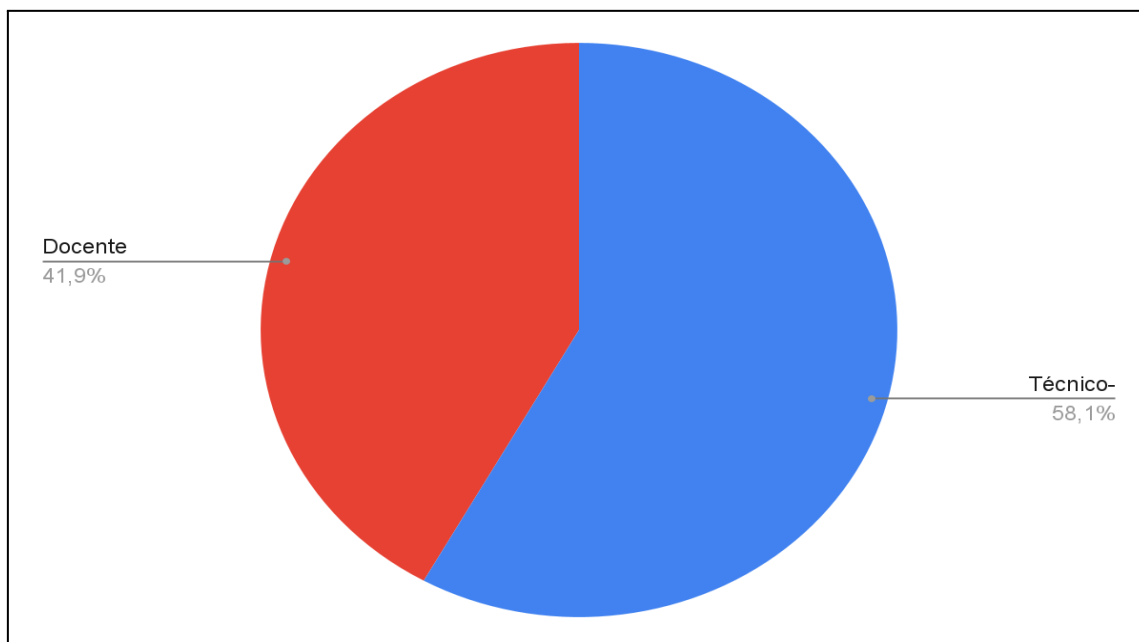
Perfil profissional

Segundo a Plataforma Nilo Peçanha²³, o IFSC possui 2.782 servidores/as sendo 1.160 técnico-administrativos/as e 1.622 docentes. Os Gráficos 5 e 6 nos trazem o perfil profissional dos/das técnico-administrativos/as e docentes que responderam o questionário.

Gráfico 5 - Servidores/as que responderam ao questionário de acordo com o cargo.

²³

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojZDhkNGNiYzgtMjQ0My00OGVILWJjNzYtZWQwYjI2OThhYWw1IiwidCI6IjllNjgyMzU5LWQxMjgtNGVhYi1iYjU4LTgyYjJhMTUzNDBmZiJ9>



Fonte: Elaboração própria (2025).

A divisão existente entre servidores/as federais não está somente na categoria (técnico-administrativos/as e docentes), mas também em seus planos de carreiras e condições de trabalho, como consta no Quadro 8. O plano de carreira dos/as técnico-administrativos/as é estruturado pela lei 11.091/2005²⁴, enquanto dos/as docentes é ordenado pela lei 12.772/12²⁵.

Quadro 8 - Distinções da carreira de Técnico-administrativos/as e docentes

	Técnico-administrativos/as	Docentes
Controle da frequência	Utilizam compulsoriamente o ponto eletrônico.	São liberados/as do ponto eletrônico, mas utilizam PSAD ²⁶ , RSAD ²⁷ e agenda Zimbra ²⁸ que controlam as atividades e frequência do/a servidor/a de modo assíncrono..
Afastamento para pós-graduação	Só após o término do estágio probatório (36 meses).	Pode ocorrer a partir de 10 meses de efetivo exercício.

²⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm

²⁵ <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2012/lei-12772-28-dezembro-2012-774886-norma-Atualizada-pl.pdf>

²⁶ PSAD - Plano Semestral de Atividades Docentes

²⁷ RSAD - Relatório Semestral de Atividades Docentes

²⁸ A Agenda Zimbra no IFSC é a ferramenta de gestão de agenda e eventos utilizada pelos professores e técnicos-administrativos em cargos de gestão.

stricto sensu²⁹		
Servidor/a substituto/a em caso de afastamento para pós-graduação stricto sensu	Não existe	Existe.
Programa de Gestão e Desempenho - PGD³⁰	Dependendo das características do cargo, o/a servidor/a pode se candidatar a uma vaga que conste nos editais institucionais.	Não são contemplados devido às especificidades do cargo.
Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC	Existe um acordo ³¹ , fruto da greve de 2024, entre servidores/as e o Governo Federal, onde consta a implantação do RSC em 2026, mas até a presente data (junho/2025) os/as técnico-administrativos/as não têm direito a esse benefício.	Os/as docentes já têm esse direito na carreira.

Fonte: Elaboração própria(2025).

Os/as docentes exercem a atividade-fim da instituição (ensino, pesquisa e extensão) e os/as técnico-administrativos/as a atividade-meio (em grande parte apoia/assessora as atividades-fim). Ambas são necessárias para a construção de uma educação com qualidade e para o bom funcionamento institucional. Devem ser realizadas de forma integrada, contemplando as necessidades que surgem no cotidiano educacional.

Infelizmente, O Sistema Educacional Federal cria mundos paralelos para os/as servidores/as, concedendo benefícios a uns e negando-os a outros/as. É necessários dentro deste cenário levar em conta que cada categoria possui suas especificidades relativas a seus cargos, mas também é importante refletir as distinções que acontecem entre os/as servidores/as no momento que são da mesma classe, a trabalhadora, que dentro da lógica opressora do capitalismo vende a força do seu trabalho para sobreviver.

²⁹ http://cs.ifsc.edu.br/portal/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o_12.2019.pdf

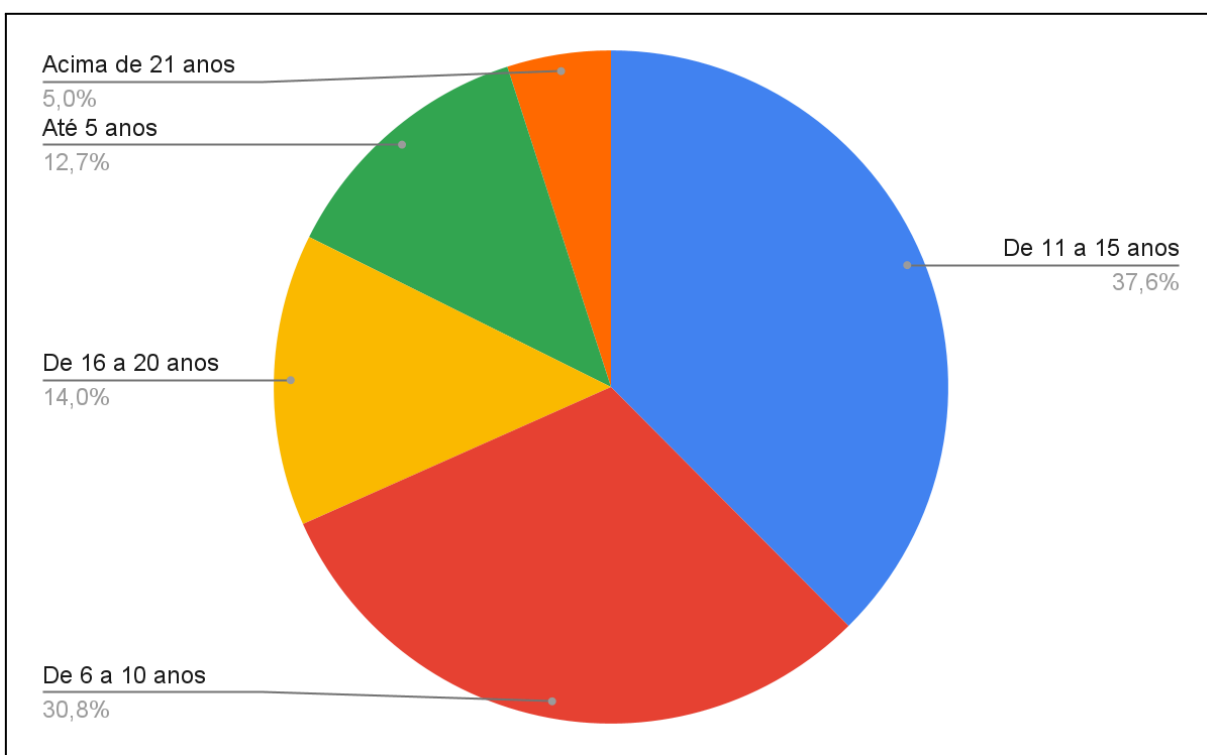
³⁰ Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é o nome dado ao modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal por meio do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o qual disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. (Sou.gov, 2025)

³¹ Termo de Acordo nº11 - <https://sinasefe.org.br/site/documentos/greves/greve-2024/?cp=3>

Os exemplos apresentados no Quadro 8, como a parcialidade entre quem deve ter seus saberes e conhecimentos reconhecidos ou não pelo RSC, já acarreta uma cisão entre as duas categorias. Tal como, a possibilidade da existência de um/a servidor/a substituto/a para os/as docentes caso queiram afastamento para estudar não é a realidade vivenciada pelos Tæ's, que além de não ter a alternativa de um/a servidor/a substituto/a, têm que pagar um “pedágio” de 3 anos de efetivo exercício caso queiram cursar um Mestrado, e 4 anos para o Doutorado.

Este formato hierarquizante entre técnico-administrativos/as e docentes produz um “terreno” fértil para a existência do assédio moral, o qual, segundo Nunes (2011, p. 33), “[...] não pode ser visto como uma situação interpessoal apenas, mas de um conjunto de situações, que envolvem necessariamente a organização, seus valores e práticas.”

Gráfico 6 - Tempo de Serviço no IFSC



Fonte: Elaboração própria (2025).

O número de servidores/as da EPT aumentou a partir do processo de expansão da Rede Federal de Educação Profissional. Isso aconteceu quando:

[...] o governo federal revogou, por meio da Lei nº 11.195, de 18 de Novembro de 2005, a proibição de criação de novas unidades de ensino

profissional federais prevista no § 5º do Art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. (BRASIL, Ministério da Educação, 2024, n.p)

É possível observar que a maioria dos/as participantes da pesquisa são “frutos” desta política de Estado que foi instituída há quase duas décadas, que possui como característica “[...] o compromisso de vincular a oferta pública de formação profissional às estratégias de desenvolvimento socioeconômico sustentável do País” (BRASIL, Ministério da Educação, 2024, n.p).

4.2.2.2 - Definição do que seria o assédio moral a partir das percepções dos/as servidores/as do IFSC

Agora, apresentaremos as percepções que os/as servidores/as participantes têm sobre o conceito de assédio moral no cotidiano da Instituição:

- 59,3% dos/as participantes disseram que conseguem definir o que é assédio moral;
- 37,6% declararam que têm alguma ideia sobre o tema;
- 3,2% sinalizaram que não conseguem definir tal violência.

No Quadro 9, apresentamos algumas definições dadas pelos/as participantes, nas quais, para garantir o anonimato, eles/as serão identificados/as pela letra S (servidor/servidora) e um número que poderá variar de 1 a 226 (quantitativo de servidores/as que acessaram o questionário da pesquisa, sendo que 3 servidores/as não responderam às questões).

Quadro 9 - Definições sobre assédio moral a partir das percepções dos/as servidores/as IFSC

S-4	<i>Significa desrespeito, invasão de privacidade, desqualificação e subordinação do servidor a situações vexatórias e humilhantes que degradam sua imagem, capacidade de bem-estar e sua saúde mental.</i>
S-5	<i>Sofrer assédio moral é passar, reiteradas vezes, por situações tão constrangedoras a ponto de você questionar o próprio valor.</i>
S-42	<i>Assédio moral é conduta abusiva que pode ser por palavras, comportamentos e até mesmo gestos; essa conduta repetida fere a dignidade humana. No trabalho, o assédio moral adocece o trabalhador e interfere negativamente na vida profissional, assim como a social e pessoal do assediado.</i>
S-75	<i>Causar constrangimentos e/ou sofrimento a pessoa reiteradas vezes por meio de comentários, apelidos, avaliações negativas. Muitas vezes acontece numa relação vertical (chefia /subordinado/professor/estudante) ou numa relação horizontal</i>

	<i>(colegas de trabalho em cargos equivalentes). Tais episódios de assédio impactam negativamente na saúde da vítima.</i>
S-175	<i>Assédio moral é a exposição de uma pessoa a situações repetitivas e prolongadas de humilhação, constrangimento ou desrespeito, geralmente no ambiente de trabalho ou em contextos educacionais. Esse comportamento pode ser praticado por um ou mais indivíduos, frequentemente em posições de poder ou influência, e tem como objetivo desestabilizar emocionalmente, minar a autoestima ou isolar a vítima.</i>

Fonte: Elaboração própria (2025)

Com base nas percepções dos/as servidores/as expressas no questionário da pesquisa sobre o que caracteriza o assédio moral, apresentamos, a seguir, nuances e elementos que permeiam essas práticas assediosas no contexto institucional. Entre eles, destacam-se hierarquia, questões éticas, escolhas políticas, consequências decorrentes do assédio moral e os/as sujeitos/as presentes nessa forma de violência (assediadores/as e vítimas).

1- Assédio moral x hierarquia

Na análise das percepções dos/as participantes, é possível destacar que o conceito sobre assédio moral está, em grande parte, vinculado somente à posição hierárquica superior do/a assediador/a, conforme apresentaremos no Quadro 10, talvez por ser a forma mais comum da sua prática, mas também é necessário destacar a possibilidade da sua existência em outras relações interpessoais, não invalidando a sua presença nas relações entre subordinados/as em relação ao/a seu/a superior ou entre colegas do mesmo nível hierárquico.

É necessário identificar o/a assediador/a, acolher a vítima, não se omitir acreditando ser “normal” tal violência. Freitas (2001) descreve a faceta da omissão quando o assédio moral acontece entre pares.

A tendência de omissão dos colegas é ainda maior quando o ataque é entre pessoas do mesmo nível hierárquico ou entre pares, justificando-a com frases como: eles que são brancos que se entendam, isto é briga de titãs, eles que são grandes que se virem (Freitas, 2001, p. 11).

Quadro 10 - Definição sobre o que é assédio moral a partir da condição hierárquica

SERVIDORES/AS	DEFINIÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL
S-14	<i>O assédio ocorre quando uma pessoa em uma "posição hierárquica superior" a outra utiliza-se do poder para coagir, seja por atos ou palavras. A pessoa que sofre o assédio sente-se constrangida ou ameaçada e muitas vezes sofre calado a agressão por não saber a quem recorrer e por sentir-se em risco, mesmo ao tentar defender-se.</i>

S-19	<i>Quando pessoas hierarquicamente superiores causam situação de constrangimento a trabalhadores por meio de ações, palavras ou outras situações ligadas ao trabalho.</i>
S-20	<i>Entendo que o assédio moral envolve aspectos relacionados ao comportamento abusivo da chefia. Esse comportamento refere-se à pressão, estresse, coação e abuso de poder, por um período de tempo e que pode acarretar em constrangimentos, vergonha, receio e até medo no servidor. Pode ser entendido como perseguição.</i>
S-25	<i>Quando alguém em posição hierárquica maior utiliza de instrumentos de poder para perseguir, repreender, humilhar, rebaixar, exigir coisas além do que é sua função, às vezes de maneira muito sutil como chantagem emocional, falas agressivas, etc.</i>
S-36	<i>Assédio moral consiste na ação de alguém em cargo de chefia perseguir um servidor subordinado, destratando-lhe em público, atribuindo-lhe tarefas além de suas atribuições ou condições de trabalho, tecendo comentários desabonadores sobre a pessoa, etc.</i>
S-92	<i>É a imposição de um superior sobre seu subordinado por meio de ameaças ou desvalorização do subordinado.</i>
S-95	<i>Alguém de hierarquia superior que constrange, oprime ou desdenha o subordinado.</i>
S-130	<i>Assédio moral é um comportamento agressivo por parte de um servidor de chefia, causando danos psicológicos ao servidor.</i>
S-211	<i>Uso de posição de poder para constranger, controlar ou importunar um subordinado, de forma repetitiva.</i>

Fonte:Elaboração própria (2025).

2 - Assédio moral e questões éticas

A ética é uma teoria que tem como função fundamental, segundo Vázquez (2017, p. 20) “[...]explicar, esclarecer ou investigar uma determinada realidade, elaborando os conceitos correspondentes.”. Ela contribui com a organização das práticas realizadas pela humanidade a partir de suas reflexões.

Alguns/as participantes associaram o assédio moral a termos relativos à ética. Para S-22, assédio moral seria “[...] usar o cargo ou função para humilhar, perseguir ou de forma reiterada dificultar o trabalho de subordinados, muitas vezes fazendo chacotas, piadinhas ou comentários antiéticos.”, S-24 define assédio moral como “Algo que extrapola a relação ética entre pessoas.” e S-35 o apresenta como “Comportamento que desrespeita o espaço profissional de algum colega (subordinado ou não), desrespeitando regras institucionais e os preceitos éticos no ambiente de trabalho[...]”.

Essas definições corroboram com a necessidade das instituições tratarem o assédio moral sob a luz da ética. Ela deve ser como uma bússola que norteia situações, processos e decisões, sempre com o objetivo principal de promover o bem-estar social.

[...] se a ética, quando trata de definir o que é o bom, recusa reduzi-lo àquilo que satisfaz meu interesse pessoal, exclusivo, evidentemente influirá na prática moral ao rejeitar um comportamento egoísta como moralmente válido (Vázquez, 2017, p. 20).

Para Vázquez (2017, p. 21), “A ética é teoria, investigação ou explicação de um tipo de experiência humana ou forma de comportamento dos homens, o da moral, considerado porém na sua totalidade, diversidade e variedade.” A ética é inclusiva e caminha junto às mutações que ocorrem na sociedade.

A presença da ética nas formações oferecidas aos/as servidores/as e nas legislações educacionais e institucionais é de grande relevância para a prevenção e combate ao assédio moral, pois além de apresentar caminhos que devem ser seguidos objetivando o bem-estar da comunidade acadêmica, ela proporciona saberes que contribuem para formação de pessoas éticas no espaço laboral, as quais, segundo Vázquez (2017, p.20), se transformam “[...] numa espécie de legislador do comportamento moral dos indivíduos ou da comunidade”, os quais corroboram com todo o processo de prevenção e combate a atitudes antiéticas.

3 - O assédio moral a partir de escolhas políticas

Alguns/as participantes trouxeram questões como escolhas políticas para a sua definição de assédio moral. Eles/as sinalizaram que as escolhas políticas dos/as servidores/as são, em algumas situações, desencadeadoras de assédio moral na instituição.

S-124 é assertivo/a na sua definição “*No nosso campus, o que mais vemos é o assédio político. Aliás no IFSC todo esse é o maior tipo de assédio. Não temos maturidade e consciência política praticamente nenhuma. Ou você faz parte da seita ou recebe humilhações, ameaças, carga de trabalho sem nenhum treinamento ou instrução. Uma tragédia. Um acinte.*”

De modo congruente, S-144 apresenta a sua definição “*Assédio moral possui várias definições, mas no âmbito do serviço público, acredito estar mais relacionado com as relações interpessoais entre um servidor e suas chefias. Nesse caso, quando alguns poucos servidores que apoiaram uma candidatura, por exemplo, acabam recebendo benefícios maiores de forma indireta, cito, convites para eventos, liberdade para convidar palestrantes de interesse pessoal, atendimento aos pedidos financeiros quase de forma imediata, entre outros. Acredito que esse tipo de relação*

esteja fortemente atrelada à ideologia política que na educação é exageradamente intensa.”

Os relatos de S-124 e S-144 apresentam uma realidade que vai de encontro aos documentos que norteiam o funcionamento e as relações interpessoais na Instituição. No PDI (2020-2024, p. 15), são expressos alguns princípios necessários para a organização das ações educacionais como o “1. respeito à liberdade e apreço à tolerância;” práticas indispensáveis nas relações humanas. Já no estatuto do/a servidor/a, é trazido como dever, e não como escolha, do/a servidor/a em seu Artigo 116 que todos/as devem “ XI - tratar com urbanidade as pessoas; “ (BRASIL, 1990, n.p), ou seja, a existência de práticas que impõem o silêncio ou punições ao/a outro/a por suas escolhas políticas são inadmissíveis e merecem ações institucionais para inibi-las e assim garantir que todos/as tenham o direito de expressar as suas escolhas, não sendo excluídos/as e/ou punidos/as por gestões autoritárias e/ou colegas tiranos/as.

4 - O assédio moral e suas consequências

Alguns/as participantes citaram os malefícios que o assédio moral pode desencadear em suas vítimas, os quais expressamos no Quadro 11..

Quadro 11 - Consequências da prática do assédio moral para suas vítimas

SERVIDORES/AS	CONSEQUÊNCIAS
S-8	<i>O assédio diz respeito a condutas abusivas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos e outros, que podem provocar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa ou até mesmo de um grupo, criando um ambiente instável e inseguro de trabalho.</i>
S-37	<i>Assédio moral são ações repetidas que causam constrangimento no colega de trabalho, afetando sua saúde física ou mental.</i>
S-39	<i>Assédio moral é uma ação de alguém que provoca mal-estar psicológico/emocional em outra pessoa (a assediada).</i>
S-52	<i>Reiterada perseguição por parte de um superior a um subordinado, prejudicando sua saúde mental e prejudicando suas atividades laborais.</i>
S-53	<i>Assédio moral é uma prática caracterizada por comportamentos repetitivos e abusivos que visam humilhar, constranger, diminuir ou desestabilizar psicologicamente uma pessoa.</i>
S-86	<i>Entendo que são condutas abusivas, ofensivas, preconceituosas e desrespeitosas ao outro no ambiente de trabalho que põe em risco a integridade física e moral do outro, que leva muitos a adoecer.</i>
S-107	<i>Comportamento abusivo, atitudes, gestos, falas que abalam</i>

	<i>emocionalmente o abusado, prejudicando sua vida pessoal e profissional</i>
S-167	<i>Assédio moral acontece quando alguma situação abusiva, constrangedora ou humilhante acontece ao trabalhador, causando estresse, estafa mental ou agindo sobre sua dignidade dentro do ambiente de trabalho.</i>

Fonte: Elaboração própria (2025).

O assédio moral provoca, muitas vezes, em suas vítimas marcas que serão carregadas por toda existência e, em alguns casos, acabam ceifando o desejo de continuar a viver. Todo esse processo é construído, segundo Hirigoyen (2003, p. 112), por meio da “comunicação perversa” entre assediador/a e assediado/a.

O enredamento e o controle se estabelecem com a utilização de procedimentos que dão a ilusão da comunicação - uma comunicação específica, que não é feita para criar ligações e sim para afastar e impedir o intercâmbio. Essa distorção na comunicação tem por finalidade poder usar o outro. Para que ele continue não compreendendo nada do processo em curso e fique ainda mais confuso, é preciso que ele seja verbalmente manipulado. O blecaute sobre as informações reais é essencial para reduzir a vítima a impotência.

Mesmo oculta, não-verbal, abafada, a violência transpira através dos não-ditos, dos subentendidos, das reticências, e exatamente por isso é um vetor de angústia.

Silenciar, excluir, desqualificar, isolar o/a outro/a são práticas utilizadas pelo/a assediador/a para controlar sua “presa” e assim produzir a invisibilidade do sofrimento que está sendo imputado à vítima. Para que todo esse contexto tenha o resultado desejado pelo assediador/a é necessário que não haja testemunhas favoráveis à vítima, e para isso ele/a a descredibiliza, atribuindo-lhe o papel de louco/a para validar as suas práticas assediosas.

Às vezes, também são usadas difamações, calúnias, mentiras e subentendidos maldosos. Quando a vítima está esgotada ou fica deprimida, isso justifica o assédio “isto não me surpreende, sempre soube que essa pessoa era louca” (Freitas, 2001, p. 12).

O assédio moral implica danos tanto em suas vítimas, como nas instituições onde ele acontece. O Quadro 12 apresenta exemplos dessas implicações:

Quadro 12 - Consequências do assédio moral para as vítimas e instituições

VÍTIMAS	INSTITUIÇÕES
Depressão, insônia, ansiedade, palpitações,	Absenteísmo, evasão, deterioração do clima

tremores, dores de cabeça, irritação, distúrbio digestivos, hipertensão, risco de suicídio.	organizacional, baixa na qualidade do serviço público.
---	--

Fonte: Elaboração Própria (2025)

5 - Assediadores/as e vítimas

Solicitar aos/às participantes para definir o que seria o assédio moral garantiu uma pluralidade de concepções, as quais enriqueceram a pesquisa, no entanto quando a questão foi definir quem seria o/a assediador/a, observamos alguns equívocos.

A prática do assédio moral é, por muitas vezes, considerada uma “brincadeira” por parte de quem assiste, e por isso esses/as sujeitos/as se omitem e permitem que a vítima continue sendo alvo dessas atitudes que não são nem de longe algo divertido. Ainda existem pessoas que presenciam tais práticas e, segundo Freitas (2001, p. 11), “[...] tendem a virar o rosto, a não ver, seja por covardia, egoísmo ou medo.”

O/a assediador/a busca que todos/as ao redor acreditem que não há interesse em diminuir a suposta vítima, que tudo não passa de uma “brincadeira”.

As críticas são dissimuladas em brincadeiras, piadas, troças, zombarias, sarcasmos. A linguagem é pervertida. Se a vítima responde, pode ouvir uma réplica: tudo não passa de brincadeira, ninguém jamais morreu por causa de uma brincadeira. As palavras escondem mal-entendidos que retornam contra a vítima (Freitas, 2001, p. 12).

Compreender que o assédio moral é uma violência que fere a dignidade humana e que o/a assediador/a é consciente do prejuízo que está acarretando a outra pessoa é o primeiro passo para que se reconheça que existe uma vítima que precisa de proteção e acolhimento.

Algumas percepções dos/as servidores/as do IFSC trouxeram para o/a assediador/a a possibilidade de falta de percepção e desejo na realização das práticas assediosas. S-102 define que as práticas de assédio moral podem ser “[...] de modo voluntário ou não”, já S-126 expressa que “Assédio moral é causar dor no outro, mesmo que involuntariamente[...]” e S-168 indica que “[...] algumas pessoas cometem o assédio e nem tem noção do que estão fazendo, parece que elas não têm capacidade de perceber o que é assédio.”. Hirigoyen (2003) vai de encontro a “ingenuidade” atribuída ao/a assediador/a e descreve minuciosamente como acontece a construção do assédio moral para esse/a sujeito/a perverso/a.

No funcionamento perverso, não existe apenas a busca do poder, há sobretudo um enorme prazer em usar o outro como objeto, como uma marionete. O agressor reduz o outro a uma posição de impotência para em seguida destruí-lo com total impunidade. Para obter o que deseja, ele não hesita em servir-se de todos os meios, mesmo, ou sobretudo, se isso se dá em detrimento dos outros. Rebaixar os demais a fim de conseguir uma boa auto-estima parece-lhe legítimo. Ele não tem o mínimo respeito para com o outro. O que espanta é a sua animosidade sem limites pelos motivos mais fúteis e uma absoluta falta de compaixão pelas pessoas encurraladas em situações insuportáveis. Aquele que inflige tal violência ao outro julga que este merece e não tem sequer o direito de queixar-se. A vítima não passa de um objeto incômodo, cuja identidade é negada. Ele não lhe reconhece qualquer direito a um sentimento ou a uma emoção (Hirigoyen, 2003, p. 90).

É necessário reconhecer que o/a assediador/a tem o objetivo de diminuir a outra pessoa e isso acontece, segundo Freitas (2001, p. 9), “[...]sem culpa e sem sofrimento; trata-se da perversão moral.” e essa perversidade segundo Hirigoyen (2003, p. 13) “[...] não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.”

Nesse contexto de violência, pode-se pensar que toda vítima seria um ser humano frágil e indefeso, mas Hirigoyen (2003) sinaliza que as vítimas podem ser pessoas que resistem às investidas do/a assediador/a, mas o processo de desqualificação a que ela é submetida a torna uma “presa” fácil para as investidas do/a assediador/a.

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. E sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo (Hirigoyen, 2003, p. 68).

S-149 descreve como foi ser vítima de assédio moral na Instituição: “[...] Hoje, após minha experiência danosa como vítima de assédio moral, percebo que é um tipo de agressão psicológica e recorrente entre pessoas que têm convivência próxima e prolongada. É quase sempre velado, disfarçado por expressões de legalidade, de cumprimento de deveres[...]”, o/a participante continua seu relato discorrendo sobre a postura da instituição diante de fatos que foram levados ao conhecimento dos órgãos competentes “[...] Inclusive, houve uma série de processos na justiça, denúncias no Ministério Público e PAD. Apesar de inúmeras

provas que vi colegas reunindo e apresentando nessas instâncias, nunca aconteceu nenhuma punição para essas pessoas[...]”. S-149 continua seu relato enumerando as consequências decorrentes do assédio moral “[...] Os relatos de colegas que passaram por isso, e soma-se a eles a minha experiência, remetem a depressão, afastamentos prolongados do trabalho por motivo de saúde (afetada pelo assédio) e até ideação suicida [...]”.

O relato doloroso compartilhado por S-149 traz à tona fragilidades existentes na instituição. Apesar de serem cumpridas as fases necessárias para o andamento dos processos e de existirem órgãos competentes responsáveis pelo julgamento desses atos violentos, ainda é possível observar lacunas que possibilitam que não haja punições equivalentes aos atos cometidos pelos/as assediadores/as. De acordo com Hirigoyen (2003, p. 103) “Não se deve banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. Ele não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional.”

É necessário que a instituição coloque em prática o que existe na teoria, fugindo de belos discursos para ambientes acolhedores, onde o respeito ao/a outro/a seja a base de qualquer relação.

Outra questão levantada pelo questionário da pesquisa era saber qual fonte foi utilizada pelos participantes para a construção de seus saberes sobre o assédio moral. A seguir, apresentamos as respostas obtidas.

4.2.2.3 - Formação dos/as servidores/a X Caminhos percorridos para a formação

É de extrema importância que haja sujeitos/as capacitados/as para a prevenção e combate ao assédio moral. S-149 traz a “fórmula” desse processo e seus benefícios “[...] a gente só entende de fato o que é assédio moral quando reflete longamente sobre isso, buscando informações e, principalmente, buscando entender como ele se estabelece no nosso ambiente. Essa definição passa a ter contornos mais claros à medida em que vamos pensando, lendo, ouvindo e verbalizando sobre esse problema.” O/a participante revela de forma clara e precisa a importância da conscientização e formação dos/as servidores/as para a prevenção e combate de tal violência.

Dentro deste contexto que necessita da empatia de todos/as, chegamos à seguinte questão: Como andar a formação dos/as servidores/as sobre o tema?

Quais fontes eles utilizam nesses momentos formativos? Abaixo, apresentamos , a partir das respostas dos/as participantes, a realidade existente.

Os/as participantes, com base nas opções disponíveis no questionário, puderam selecionar uma ou mais alternativas para indicar a/s fonte/s utilizada/s para sua formação sobre assédio moral, ficando da seguinte forma as respostas :

- Minha graduação ou pós graduação - 44;
- outras fontes - 47;
- formações continuadas no IFSC - 73;
- conversas com familiares, amigos/as, colegas, etc. - 114;
- iniciativa própria, em pesquisas, na *internet* e leitura diversas - 156.

É preocupante que em um universo de 223 participantes, somente 44 pessoas sinalizaram que tiveram alguma formação/informação sobre assédio moral na graduação ou pós-graduação cursada. Isso pode ser reflexo, em grande parte, pela presença de profissionais servidores/as que possuem formação superior fora da área das Licenciaturas, nas quais, em princípio, espera-se formações mais humanizadas devido ao público alvo que se destina a atender no futuro, estudantes.

É notório que não existe no currículo das formações superiores, seja licenciatura, bacharelado ou tecnólogo, uma disciplina específica sobre assédio moral, mas é necessário que no decorrer do processo formativo haja reflexões sobre processos violentos que atravessam a sociedade, dentre eles, o assédio moral. A busca pela oferta de uma formação *omnilateral* é complexa, mas é necessário que haja ações por parte do governo e também dos/as formadores/as que estão nesses locais para que haja a concretização desse ideal.

As escolas/universidades deveriam ser sempre espaços formativos, tanto para a formação profissional, quanto e principalmente para a cidadania dos/as seus/as estudantes. Freire (1986) apresentou a importância da educação desenvolvida nesses espaços para a sociedade, deixando claro que não é uma fórmula mágica que resolve todos os problemas existentes, mas que dentro da lógica formativa dialética há uma grande potencialidade para mudanças reais e positivas na vida desses/as estudantes: “A educação não é a chave para a transformação, mas é indispensável. A educação sozinha não faz, mas sem ela também não é feita a cidadania (Freire, 1986, p. 74).”

O IFSC tem oferecido formações sobre assédio moral aos/às seus/as servidores/as nos últimos anos, mas, infelizmente, nem todos/as participam desses

momentos, talvez por vontade própria ou devido às demandas existentes em seus locais de trabalho. Dentre as formações ofertadas pela instituição, promovida pelo Departamento de Formação e Práticas Educativas, no segundo semestre de 2023, está a que apresentou a implementação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências no IFSC que é fruto da Resolução do CONSUP nº 01/2023.

Materiais institucionais formativos existem, mas, infelizmente, devido às respostas dadas ao questionário parece que não tem alcançado um grande número de servidores/as, talvez, por questões/determinações que ocorrem nos câmpus, como apresenta S-149 *“Sobre formações continuadas no IFSC, percebo que esse assunto é evitado, principalmente pela gestão local”*. O relato de S-149 levanta uma importante reflexão: Por que alguns gestores/as ignoram e invisibilizam formações sobre o assédio moral? Quais seriam os reais motivos? Ignorância ou omissão? Essa resposta merece nossa atenção e ponderação.

A fonte mais citada foi *“iniciativa própria, em pesquisas, na internet e leitura diversas”*, o que demonstra o quanto é importante a movimentação dos/as servidores/a em busca de sua autoformação, e isso pode ocorrer devido ao/a servidor/a ter sido vítima do assédio moral, como cita S-21 *“Já passei por situações assim, então resolvi me informar sobre elas.”* ou por desejo próprio, como declara S-199, *“Sou bastante preocupado com estes temas”*.

Em segundo lugar, como fonte de formação estão *“conversas com familiares, amigos/as, colegas”*, o que demonstra a importância do/a outro/a nesse processo formativo de conscientização. S-25 relata como foi a sua experiência de acolhimento quando foi vítima: *“Passei por isso. Não sabia que existia assédio moral até passar por um. Minha amiga na época que me ajudou e explicou o que era.”*

Outras fontes também foram citadas, como: programas de TV, redes sociais, igrejas, sindicatos, atendimentos com psicólogos, psiquiatra e advogados. Pode-se observar que foram citadas fontes de diversos formatos e acessibilidades, situação que pode favorecer a um maior número de indivíduos o acesso a conhecimentos relativos ao assunto.

A Resolução do CONSUP nº 01/2023, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências no IFSC, é mais uma fonte de (in) formação que os/as servidores/as podem utilizar em relação ao assédio moral, no entanto quando foi perguntado aos/as participantes da

pesquisa se eles/as conheciam esse documento, somente 32,7% disseram que “sim”, os demais responderam que “não” (37,3%) ou “em parte” (30%) , e somente 2,3% responderam que “participaram ativamente” da sua construção e 18,8% parcialmente, os demais, 78,9%, não participaram .

Os 78,9% de participantes que declararam que não participaram da construção da Resolução do CONSUP nº 01/23, relataram diversos motivos como:

- Não se sentir apto/a para contribuir com a construção da Resolução;
S-1 *“acredito que não tenho conhecimento sobre o assunto para participar”* e S - 172 *“Não era uma demanda prioritária dentro da minha lista de atividades de trabalho e, como conheço muito pouco a respeito do tema, não achei que pudesse contribuir efetivamente na construção do documento.”*
- Afastamentos para formação ou questões médicas;
S-3 *“Estava em afastamento para pós-graduação”,* e S-76 *“Porque estava de licença médica por um período prolongado.”*
- Não era servidor/a do IFSC na época da construção do documento;
S-4 *“Porque na ocasião da construção eu ainda não trabalhava no IFSC”.* e S-195 *“Não estava no ifsc ainda.”*
- Falta de interesse em participar;
S-112 *“ Não tive interesse.”* e S-151 *“Não tive interesse na época.”*
- Não lembra de ter recebido e-mail ou convite para participar do processo;
S-108 *“Não prestei atenção num eventual email (sic) ou então não recebi convite”* e S-193 *“[...] não lembro de ter sido convidado.”*
- Falta de carga horária para participar do grupo de trabalho;
S -17 *“Sobrecarga de trabalho local impediu a dedicação a mais este processo institucional.”* e S-87 *“Sobrecarga de trabalho, já que não temos substitutos para técnicos que estão afastados, e pelo número de servidores não ser suficiente para suprir a demanda de trabalho, o que nos impossibilita de participar de outras atividades”.*
- Por não acreditar nas Políticas Institucionais.
S-204 *“Pq tudo no IFSC fica só no papel. O assédio na instituição é normalizado.”* e S-217 *“Porque sou cético em relação às políticas do IFSC. A maioria parece ser feita na base do “faz de conta”. Cria-se algo*

muito bonito no papel ou para promoção institucional e, depois, esquecem que existe.”

A maioria dos/as servidores/as, 69,5%, responderam que nunca participaram das formações oferecidas pelo IFSC sobre assédio moral. Para a ausência nesses momentos foram trazidos como motivo: a falta de tempo e/ou interesse, não ter recebido convite, afastamento para estudo, pouco tempo como servidor/a da instituição, divulgação ruim e falta de incentivo por parte dos câmpus para participação nesses momentos de formação.

Compreender que o assédio moral é uma violência que pode afetar qualquer pessoa independente de cor, idade, gênero e cargo é o primeiro passo para validar e valorizar as formações que são ofertadas sobre o tema. Heloani (2004, p. 6) apresenta o assédio moral como um fenômeno que:

[...]abrange todas as classes, infelizmente “democratizou-se” no mau sentido; juízes, desembargadores, professores universitários, médicos e funcionários de funções diversas, muitas vezes bastante qualificados, também são atingidos por esse fenômeno.

Capacitar-se sobre o tema tornou-se primordial para todos/as servidores/as e não somente para aqueles/as “[...]que passam a exercer uma chefia”, como cita S-95. A Resolução do CONSUP 01/23 traz em seu Art.8º que “Toda a comunidade acadêmica do IFSC compõe a Rede de Prevenção e Enfrentamento a Condutas Assediosas e/ou Violentas na instituição”, ou seja, todos/as que estão nesse espaço são responsáveis por esse processo.

4.2.2.4 - Faces do assédio moral: vítima e/ou assediador/a

O assédio moral traz na sua essência práticas humilhantes que buscam afetar a dignidade humana, mas para a efetivação de suas ações ardilosas é necessário que haja o/a assediador/a, o/a qual é descrito/a abaixo por Freitas (2001):

Alguns indivíduos não podem existir senão pelo rebaixamento de outros; é necessário arrasar o outro para que o agressor tenha uma boa auto-estima, para demonstrar poder, pois ele é ávido de admiração e aprovação manipulando os demais para atingir esses resultados (Freitas, 2001, p. 9).

No lado oposto do/da assediador/a encontra-se a vítima, que passa a ser o objeto e o objetivo das suas ações assediosas. As estratégias utilizadas pelo/a assediador/a buscam desqualificar a vítima, colocá-la como culpada e/ou

merecedora por tudo que está sofrendo. Identificar e reconhecer que o papel de algoz cabe somente ao/à assediador/a é para vítima, muitas vezes, penoso e solitário. Conseguir aliados/as para resistir, impedir e denunciar tais investidas nem sempre é possível.

Hirigoyen (2003, p. 88) descreve como esse processo de inversão de papéis pode acontecer com algumas vítimas de assédio moral:

Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão a seu agressor: "Eu sou nulo, eu não consigo, eu não estou à altura" Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro.

Ao questionar aos/às participantes da pesquisa se já haviam sido vítimas de assédio moral no IFSC, 66% responderam que "sim", sendo 21,6% "uma vez" e 34,4% "diversas vezes". O restante, 44%, disseram "não ter certeza" se já foram assediados/as. Neste último grupo estão incluídos/as os/as servidores/as que nunca foram assediados/as.

A maioria dos/a autores/as definem que para caracterizar assédio moral, é necessário ter reincidência das práticas assediosas, caso aconteça uma única vez seria um dano moral, entretanto a convenção 190 da OIT traz em suas definições que " O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência **única** ou repetida [...]", ou seja, de acordo com esse documento basta apenas uma investida do/a assediador/a para se configurar assédio moral. No entanto, é necessário analisar cada situação com imparcialidade, identificando os elementos presentes e só assim concluir se tal circunstância configura ou não assédio moral.

Considerar, de acordo com relatos da pesquisa, que grande parte dos/as servidores/as participantes já foram assediados/as moralmente na instituição é preocupante, pois teoricamente existem legislações e formações que dão suporte e conhecimento para a prevenção e combate de tal violência. Aparentemente, existe um hiato entre teoria e prática, o qual se reflete nesse resultado inquietante.

A maioria das situações de assédio moral ocorridas no IFSC, segundo dados produzidos, foram praticadas por chefias do sexo/gênero masculino (31,9%), reflexo da estrutura institucional onde a maioria dos cargos de chefia são ocupados por homens. Em pesquisa ao *site* da Instituição, em março de 2025, foi possível

constatar que dos 22 câmpus em atividade apenas 31,81% possuem na sua direção geral uma servidora e somente 27,27% no cargo de chefe de Departamento de Ensino, Pesquisa e Extensão - DEPE.

Esse dado traz à tona uma das nefastas consequências de um dos mais sólidos esteios do modo de produção capitalista, de acordo com Federici (2017), que foi e é o patriarcalismo, tendo o machismo como dispositivo para dominar as mulheres, subjugar-las. Além das mulheres em cargo de direção serem minoria no IFSC, conforme enunciado acima, ainda não temos garantias de que essas mulheres de fato são comprometidas com posturas feministas, promotoras da igualdade de gênero. O patriarcalismo e o machismo estão tão incrustados em nossa sociedade, que inclusive grande parte das próprias mulheres agem pela manutenção desse *status quo*, seja por desconhecimento ou comodidade. Ou seja, muito pouco adianta ser biologicamente mulher se não estiver engajada nas lutas feministas.

Continuando com o perfil do/a assediador/a, encontra-se em segundo lugar, com 26,1%, um/uma colega do mesmo nível hierárquico que a vítima, seguido por 18,5% praticado por uma chefia de sexo/gênero feminino, em quarto lugar observa-se com 17,6% o assédio moral praticado por um/uma colega de nível hierárquico superior ao da vítima sem ser sua chefia, e finalizando com 5,9% o efetuado por um/uma colega de nível hierárquico inferior a vítima. Hirigoyen (2006) explica o que orienta o assédio moral nas Instituições públicas.

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar mais a atenção. Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder (Hirigoyen, 2006, p. 125).

Alguns/as participantes relataram como foi a sua experiência como o/a seu/a agressor/a. S-4 descreve como aconteceu: *“Sofri assédio por intimidação e humilhação de uma colega psicóloga no meu setor de trabalho.”*, S-46 relata a dificuldade que as vítimas têm para se defender e conseguir provas que deem materialidade à violência sofrida *“O assédio, no meu caso, consistiu na disseminação de fofocas e no isolamento em relação aos colegas e em relação ao trabalho. Por esse motivo, não consigo visualizar como poderia me defender. Não há algo concreto para apresentar como acontecimento ou prova - a maior parte das coisas aconteceu na oralidade - falas agressivas e de desqualificação em particular,*

e focas em espaços informais.”, já para S-62 tudo não passa de um jogo de interesses entre os/as servidores/as que detêm o poder dentro do IFSC. Existe, segundo relato do/a participante, uma cultura de proteção a quem faz parte do grupo que pratica assédio moral: “As chefias no IFSC, tanto masculinas quanto femininas, parecem mover-se a partir de interesses privados. A isso associa-se um forte interesse de grupos, seja de categoria funcional, seja de amizade. E usam a hierarquia para assediar, especialmente buscando deslegitimar a atuação profissional, mantendo sempre no horizonte a força do “PAD”, com seu modelo obscuro. No meu caso, isso aparece associado a um forte etarismo. Mas, em geral, impregna as relações institucionais.”

A/o participante S - 77 traz o exemplo de um assédio moral misto (vertical-ascendente e horizontal), no qual a agressora assediava, simultaneamente, a chefia imediata e colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico “A servidora ameaçava a chefia imediata e a equipe por e-mail e nas reuniões com palavras deixando toda a equipe doente por suas atitudes.”

Infelizmente, existe em alguns câmpus, segundo dados produzidos pela pesquisa, práticas de assédio moral entre docentes, como assediador/a, e técnico-administrativos/as no papel de vítima. Tal situação ocorre a partir da construção errônea, por parte de alguns/as docentes, que os/as técnico-administrativos/as seriam seus/as “servidores/as particulares”, os quais teriam que estar sempre à disposição para satisfazer suas crises profissionais egocêntricas. S-120 descreve como foi a sua experiência: “Um professor entrou gritando na minha sala, exigindo que eu realizasse uma determinada atividade que tinha a ver com o diário (alguma alteração). O mesmo gritou diversas vezes ao telefone, comigo e com outras colegas. Por ser professor ele achava que tinha superioridade e poder de exigir que fizéssemos o que ele queria na hora que ele queria, desconsiderando hierarquias.” S-95 vem ratificar a prática assediadora realizada por alguns/as docentes: “Professor de outro departamento chegar no setor e exigir que faça cópia de documento, tratando como funcionário pessoal, falando palavras de rebaixamento. Outro caso, professor coordenador de curso tratar o TAE como secretário pessoal, sobrecarregando e deixando numa situação de esgotamento, a beira de um colapso, loucura ou vontade de morrer. Hoje entendo que foi assédio, na época eu pensava que era incompetente pois não conseguia dar conta das solicitações.”

Lamentavelmente, alguns/as servidores/as entram no jogo do/a assediador/a, não se preocupando com a dor do/a colega de trabalho, talvez, por medo de se tornar a próxima vítima. Isso seria o que Hirigoyen (2003, p. 87) denomina ser o “[...] reinado do individualismo, do “cada um por si”. S- 218 narra a sua experiência quando foi “[...] *“obrigada” a concordar com as perseguições da chefia com outros colegas, para não ser a próxima na lista dele. E quando comecei a me opor e a não concordar com as piadas de mau gosto, ou com as cobranças descabidas dele para com outros servidores, ele começou a me desqualificar para os colegas de trabalho, com informações incompletas sobre situações específicas ou sobre minhas atividades. E, a qualquer questionamento, somos ameaçados de nos tirarem o teletrabalho.*”

Diante dessas situações violentas qual/quais atitude(s) essas vítimas utilizam para se defender e/ou proteger? A seguir, veremos alguns desses relatos.

4.2.2.5 - Formas de enfrentamento utilizadas pelas vítimas de assédio moral no IFSC

Associados aos relatos de assédio moral sofridos pelos/as servidores/as do IFSC, emergem atitudes que esses/as sujeitos/as tiveram diante da violência sofrida. Infelizmente, muitos/as encontraram como saída a passividade decorrente de diversos motivos como o medo, a falta de empatia e apoio dos/as colegas de trabalho, o receio de ser “punido/a” pelo seu algoz, a falta de conhecimento sobre o assunto, a incredulidade nas ações institucionais, entre outros. S-4 descreve a sua situação: *“Eu não consegui reagir devido a persuasão e manipulação [...],* já S-42 relata que *“Não fiz nada porque estou no estágio probatório e esta pessoa é muito influente no meu câmpus”,* S-9 expõe que *“Na ocasião não fiz nada pois não tinha conhecimento na época que era assédio moral.”,* S-98 explica que seu silêncio é consequência do corporativismo existente em alguns espaços da instituição: *“No IFSC, como TAES, não somos ouvidos, eu pelo menos, não me sinto ouvida. Até pensei em tomar atitudes mais efetivas, mas já estou tão desgastada que simplesmente deixo pra lá.”* Outros/as participantes relatam que a falta de confiança e efetividade nas instâncias institucionais são os motivos para não agirem. S-134 desabafa: *“Não tomei providência nenhuma. Tenho a impressão de que o assédio é normalizado no meu campus. Não tenho coragem de denunciar porque sei que não vai levar a lugar nenhum e que o desgaste será ainda maior.”,* S-164

justifica a postura: *“Preferi me calar, porque a ouvidoria da instituição sai contando pelo corredor as denúncias que recebe.”*

Alguns/as participantes relataram à chefia imediata as situações vivenciadas, entretanto, não conseguiram o suporte necessário: S-3 *“Relatei as minhas chefias imediatas. Não obtive acolhimento, nem encaminhamento da queixa.”*. S-38 ratifica a omissão de alguns/as superiores e acrescenta a desqualificação sofrida por esses indivíduos: *“Recorri à direção do Campus que não fez nada, se omitiu e ainda tentou me colocar como culpada da situação. Recorri à ouvidoria do ifsc que nada fez. Foi uma situação muito constrangedora e que me fez, inclusive, considerar deixar a carreira.”*

Segundo a Resolução do CONSUP nº1/2023, no seu 15º artigo, uma das responsabilidades de quem faz a escuta inicial³² é “apresentar à pessoa que considera ter sido vítima de assédio e/ou violência a possibilidade de realizar o registro de denúncia de suposto assédio e/ou violência através do canal Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.”, não cabendo-lhe fazer juízo de valor ou simplesmente se omitir diante dos fatos que são relatados. Nunes (2011) faz um alerta quanto a responsabilidade que a instituição tem quanto a coibir ou favorecer práticas de assédio moral entre seus/as servidores/as.

É inegável que o assédio moral é também um problema de nível organizacional, pois acontece dentro do âmbito organizacional. Desta forma, a organização torna-se corresponsável pela sua prática ou pela isenção destes comportamentos e ações (Nunes, 2011, p. 87).

Outras vítimas buscaram ajuda em diferentes profissionais para entender o que estava acontecendo e se recuperar das marcas deixadas pelo assédio moral sofrido. S-5 encontrou apoio em profissionais da instituição: *“Fui atendida algumas vezes pela Psicóloga da Reitoria [...]”*, entretanto, S-29 não vivenciou a mesma realidade, só conseguiu externamente esse acolhimento: *“Cansei de relatar as situações e nenhuma medida ser tomada. Comecei a fazer acompanhamento psicoterapêutico e a usar medicação para me auxiliar nas questões emocionais e físicas que me prejudicavam e prejudicam”*. Diante de tantas dores, S-46 descreve

³²A escuta inicial consiste em oportunizar um primeiro momento de escuta e de orientações preliminares àquele que considera ter sido vítima de assédio ou violência. Ocorre no momento em que a suposta vítima dá conhecimento a terceiros da comunidade acadêmica do IFSC da prática de conduta assediadora ou de violência sem realizar o registro formal da denúncia(CONSUP, Resolução nº1, 2023, p. 4)

como foi seu processo de se reconhecer no papel de assediado/a e a sua busca por ajuda: *“Demorei a perceber a situação como assédio. Depois de uma série de atendimentos, esta foi a conclusão a qual minha psicóloga chegou. Minhas providências estiveram mais relacionadas à procura por atendimento psicológico e psiquiátrico. Por sorte, a pessoa assediadora saiu do câmpus. Não sei como poderia enfrentar diretamente a situação, pois há coisas que acontecem de maneira muito velada e imaterial.”* Essas consequências que o assédio moral impõem a suas vítimas são descritas detalhadamente por Barreto (2005):

[...] quem sofre o assédio desestrutura não somente a sua vida, mas até mesmo da família e, muitas vezes, pode caminhar rumo à morte. A dor moral desestrutura, faz padecer e muitas vezes, um ato que humilha e constrange é suficiente para causar sofrimentos, desestabilizar emocionalmente e manter a pessoa prisioneira de pensamentos tristes, repetitivos e circulares (Barreto, 2005, p. 65).

Foi possível observar que algumas vítimas adotam o silêncio ou a “fuga” como forma de proteção de seu(s) algoz(es), buscando assim, dentro da lógica equivocada da inversão de papéis entre vítima e assediador/a, evitar que aconteçam males maiores. S-118 narra a sua decisão *“[...]Não fiz nenhuma denúncia, pois precisarei seguir trabalhando com essa pessoa e preferi deixar no passado para não me incomodar mais, visto que ele é do sindicato [...]”*.

S-127 relata a sua postura diante das práticas de assédio moral: *“[...]tenho medo que uma denúncia gera mais desgaste emocional. Para resguardar minha saúde mental, busco trocar o horário de trabalho, ou maneiras de que o meu trabalho não dependa de servidores que são assediadores. Mesmo assim, se isso não for possível, busco o bom senso e a cordialidade, apesar de saber que estou sofrendo assédio moral.”*

S- 218 explica o motivo do seu silêncio: *“Não tomei nenhuma providência. Todo mundo do campus tem medo dessa pessoa...Ninguém tem coragem de se opor. Porque sabem que ele torna a vida da pessoa um inferno.”* Para que esses comportamentos praticados pelas vítimas não sejam a realidade da instituição, é necessário que haja intervenção, principalmente, da gestão conjuntamente com outros/as servidores/as, para prevenção e combate ao assédio moral institucional.

S-149 relata que *“[...] foram sete anos de muito sofrimento[...]*” que só foram superados quando ele/ela foi inserido/a *“[...] nos atendimentos do Siass e isso foi*

maravilhoso, porque entendi que esse setor, ao contrário do que dizia a gestão do câmpus, não pune, mas acolhe.”

A denúncia também apareceu como forma de enfrentamento utilizada por algumas vítimas diante das práticas assediosas, as quais foram submetidas. S-8 descreve como efetuou o processo: *“Me dirigi imediatamente à chefia imediata, posterior, reunião com Direção, DEPE, Chefia imediata e CGP e registro na ouvidoria.”* S-11 também compartilha a sua experiência: *“A situação que sofri assédio moral do colega docente eu fiz denúncia na ouvidoria, via Fala Br, cuja denúncia foi acolhida pela Comissão de Ética do IFSC [...]”*.

Segundo a Resolução do CONSUP 01/2023, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências no IFSC, denunciante, testemunha e denunciado/a devem ser preservados/as durante o processo. O Guia Lilás (2024, p. 59) traz orientações para o registro da denúncia “[...] Deverá ser realizada preferencialmente por meio da plataforma FALA.BR. Acesse a opção “Ouvidoria interna”, “denúncia”, Assunto “assédio sexual”, “ assédio moral “ ou discriminação”. Disponível no endereço: [HTTPS://FALABR.CGU.GOV.BR](https://falabr.cgu.gov.br)”.

4.2.2 6 Será que sou um/a assediador/a?

É fundamental que servidores/as saibam diferenciar as cobranças referentes às suas funções no IFSC daquelas que comprometem a sua dignidade. Na página institucional da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, é possível ter acesso a elementos que distinguem essas duas práticas:

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo. (UFSC, s/d, n/p)

Ter a consciência que está sendo assediado/a é muito relevante, entretanto refletir sobre as próprias atitudes com o/a outro/a também é necessário. Segundo Hirigoyen (2003, p. 66) “ Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas.”

Ao serem questionados/as sobre a possibilidade de terem ou não assediado alguém na Instituição, a maioria dos/as participantes da pesquisa, 89,5%, declararam que nunca praticaram assédio moral institucional. S-21 assume que já foi assediado/a e *“Por saber o que é e como as pessoas se sentem ao serem assediadas, não cometo assédio com meus colegas.”*

A dúvida quanto a estar no papel de assediador/a é vivenciada por 9,5% dos/as participantes da pesquisa, que avaliaram as próprias atitudes, as quais trouxeram-lhes inquietações sobre ter ou não assediado moralmente outro/a servidor/a. S-40 declara que pode ter praticado assédio moral por *“Criticar constantemente o trabalho do colega.”* S-82 reflete que *“Ao expor opiniões de forma acalorada por vezes, é possível que as pessoas possam sentir-se acoçadas.”* Já S-128 compartilha a sua dúvida: *“Acho que tratei mal um colega que tem dificuldades de realizar alguns processos. Mas ele não falou nada se ficou chateado.”* O uso da empatia nas situações que geram dúvidas sobre a possibilidade de estar ou não assediando outra pessoa pode ser um norte para encontrar a resposta. Ter empatia com o/a outro/a segundo Silva *et al.* (2022) “[...] pressupõe a capacidade e sobretudo a vontade de compreender o outro e se colocar em seu lugar.”

A quantidade de participantes que declarou que praticou assédio moral com outro/a servidor/a foi de 1%. S-159 diz que *“Certa vez, respondendo um e-mail, agi de maneira rude e grosseira com alguns servidores. Já me desculpei pelo fato e acertamos os ponteiros à época.”* Estar em um cargo de chefia, com várias demandas a serem cumpridas e a falta de formação para exercer a função foram, segundo S-126, motivos desencadeadores para suas práticas de assédio moral: *“Eu já fui coordenadora de setor e não há uma capacitação para o cargo. Logo, tenho consciência que aprendemos o trabalho no trabalhar. Quando fui coordenadora, por vezes, fui taxativa perante os problemas e não respeitei as individualidades de cada colega. Posteriormente percebi a minha forma de agir e hoje busco o máximo possível respeitar e enxergar o outro enquanto um outro, com suas restrições, manias, características, direitos. Mas não foi (não é) uma tarefa fácil. É uma tarefa que temos de estar sempre vigilantes”.*

A partir das experiências compartilhadas por S-126 e S-159, é possível observar que ambos/as, apesar de praticarem atos com características de assédio moral, refletiram sobre os seus atos e reviram as suas práticas, não as perpetuando.

Segundo Hirigoyen (2006), esses comportamentos ocasionais seguidos de ponderações e arrependimentos são parte da natureza humana, contudo práticas assediosas sem o menor arrependimento por parte do/a agressor/a configuram que esse indivíduo é um/uma assediador/a.

Além disso, já nos aconteceu, a todos, manipular outra pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentamos um passageiro ódio destruidor. O que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento (Hirigoyen, 2006, p. 139).

É necessário que todos/as compreendam que nem toda ação que aparentemente configura-se assédio moral é um assédio moral. No dia a dia, é normal acontecer exigências profissionais de superiores em relação aos/as seus/as subordinados/as, conflitos entre pares, mas em todos esses processos devem estar presentes o respeito e o direito/garantia de fala a todos/as os/as envolvidos/as. Contudo, é relevante que haja zelo e comprometimento de servidores/as e Instituição quanto a prevenção e combate a qualquer ato que se configure, verdadeiramente, assédio moral.

Identificar o/a agressor/a, acolher a vítima e imputar às penalidades legais que couberem no processo são etapas essenciais para romper com a cultura do medo e do silêncio diante do assédio moral. As Instituições precisam construir credibilidade junto à comunidade acadêmica a partir das respostas/resultados aos casos existentes.

4.2.2.7- Peculiaridades atribuídas ao Assédio moral - Mitos e verdades

Compreender o que é o assédio moral é imprescindível para a sua prevenção e combate. Por isso, é essencial : identificá-lo quando se é vítima desta violência, reconhecer sua ocorrência com outra pessoa, saber quais atitudes devem ser tomadas nesses casos, qual respaldo legal existe para a proteção da vítima e a quem recorrer são fatores indispensáveis para capacitar e emancipar qualquer pessoa diante dessa violência. Mas, infelizmente, ainda circulam falácias sobre o assédio moral, as quais são compartilhadas como se fossem verdades.

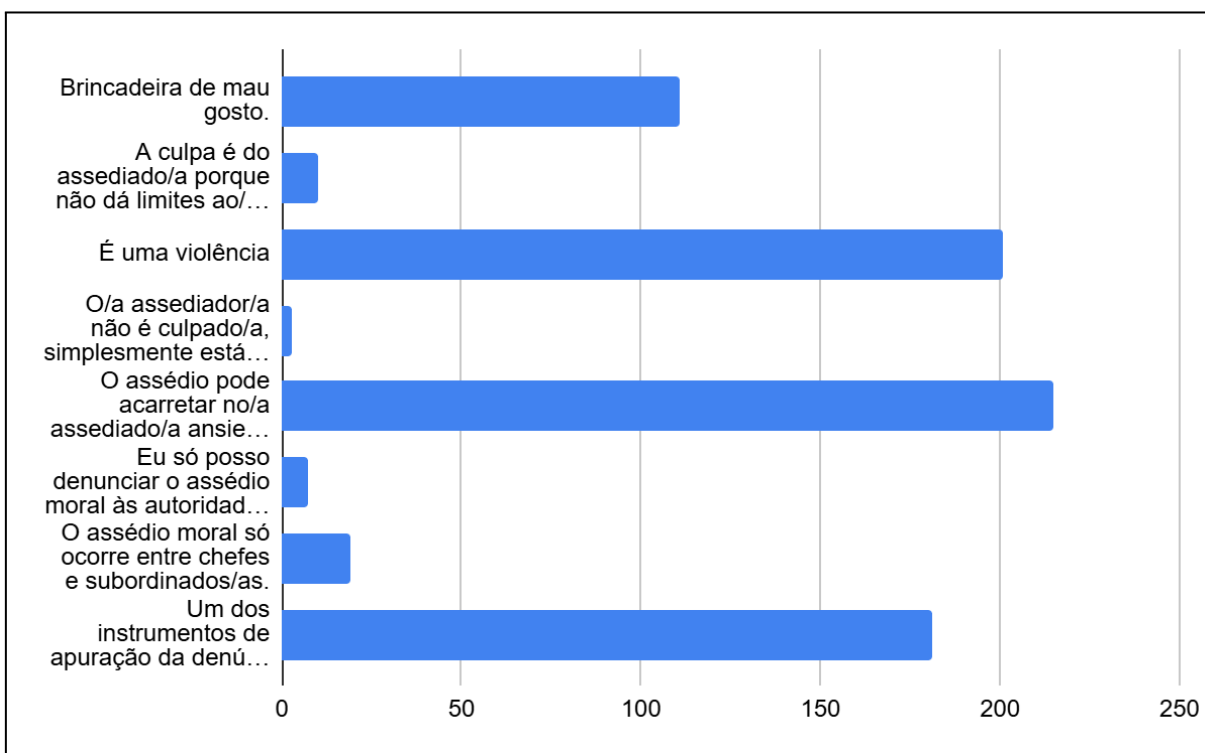
Buscando entender como servidores/as do IFSC percebem o assédio moral, compartilhamos, no questionário, afirmações que poderiam ser verdades ou mitos para que os/as participantes marcassem, segundo as suas percepções, as

peculiaridades que coubessem ao assédio moral. Eles/as poderiam marcar mais de uma opção, caso desejassem. As afirmações sobre o assédio moral foram as seguintes:

- *Brincadeira de mau gosto.*
- *A culpa é do assediado/a porque não dá limites ao/a assediador/a.*
- *É uma violência.*
- *O/a assediador/a não é culpado/a, simplesmente está passando por uma fase ruim na vida e isto se reflete no assédio que produz.*
- *O assédio pode acarretar no/a assediado/a ansiedade, angústia, tristeza entre outras consequências.*
- *Eu só posso denunciar o assédio moral às autoridades competentes caso eu seja o/a assediado/a.*
- *O assédio moral só ocorre entre chefes e subordinados/as.*
- *Um dos instrumentos de apuração da denúncia em caso que envolva servidor/a é o Processo Administrativo Disciplinar (PAD).*

Diante das afirmações, foram dadas as seguintes respostas, conforme apresentamos no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Verdades e mitos sobre o assédio moral



Fonte: Elaboração própria (2025).

A afirmação que o *“O assédio pode acarretar no/a assediado/a ansiedade, angústia, tristeza entre outras consequências”* foi apontada por 215 participantes como verdadeira. A dor provocada pelo assédio moral é genuinamente devastadora e suas consequências imensuráveis, segundo Hirigoyen (2003, p. 66) *“Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se”*.

Nesse contexto de desqualificação e dores, 201 servidores/as compreendem que o assédio moral *“é uma violência”*, mas, infelizmente, ainda foi possível encontrar 111 participantes que consideram o assédio moral como uma *“brincadeira de mau gosto”*. O assédio moral não é uma brincadeira de mau gosto, e sim uma violência. O/a assediador/a costuma utilizar *“vestimentas de brincadeira”* para praticar suas atrocidades, e dessa forma trazer incertezas quanto à existência ou não do assédio moral a quem assiste, e até mesmo em sua vítima que, por muitas vezes, questiona se o que está vivendo é real ou fruto da sua imaginação. Nunes (2011, p. 138) descreve que a ausência de identificação dessas práticas assediosas, aliadas à sutileza com que são praticadas, fazem parecer que *“[...] os atos negativos são brincadeiras corriqueiras.”*

Entender que a prática do assédio moral é formada basicamente por diferentes sujeitos/as: o que efetua a violência, denominado/a assediador/a, e o que sofre as suas consequências, intitulado vítima, é compreender que nada justifica a violência praticada e que a vítima não é responsável pelos atos sofridos. Lamentavelmente, 10 participantes ainda acreditam que *“a culpa é do assediado/a porque não dá limites ao/a assediador/a.”* e 3 servidores/as consideram que *“O/a assediador/a não é culpado/a, simplesmente está passando por uma fase ruim na vida e isto se reflete no assédio que produz.”*. Essas afirmações são mitos produzidos no cotidiano por pessoas e instituições, as quais validam a prática do assédio moral. Fechar os olhos para o assédio moral é, segundo Freitas (2007, p. 7), apoiar *“[...] um comportamento que fere o mais sagrado de todos os nossos direitos: o de ser tratado como um ser humano.”*

É essencial a presença do diálogo nas instâncias institucionais incluindo os setores de cada câmpus, passando por direções, chegando à reitoria, com o objetivo de construir espaços, presencial e/ou virtual, onde possam ser compartilhados conhecimentos sobre a prevenção e combate ao assédio moral com a comunidade

acadêmica. Saberes compartilhados resultarão em servidores/as mais capacitados/as que entenderão que as afirmações *“Eu só posso denunciar o assédio moral às autoridades competentes caso eu seja o/a assediado/a.”* e *“O assédio moral só ocorre entre chefes e subordinados/as.”*, marcadas respectivamente por 7 e 19 participantes, não são verdadeiras. Segundo a Resolução do CONSUP 01/2023, em seu Artigo 19, “§ 1º. É dever do agente público denunciar, quando tiver ciência, qualquer ato de assédio e/ou violências que ocorra no âmbito do IFSC.”, ou seja, não cabe somente ao assediado/a essa ação, mas a todos/as que convivem nesse espaço, observando que essa violência não ocorre somente entre chefes e subordinados/as, mas entre servidores/as independente da hierarquia funcional.

O processo de apuração sobre alguma prática de assédio moral institucional pode ser instaurado por intermédio do Processo Administrativo Disciplinar - PAD, que assegura ao acusado/a ampla defesa. O PAD é um instrumento conhecido por grande parte dos/as servidores/as por ser utilizado em situações que cabem penalidades administrativas, como a demissão. Diante dessa familiaridade, 181 servidores/as sinalizaram como verdadeira a afirmação *“Um dos instrumentos de apuração da denúncia em caso que envolva servidor/a é o Processo Administrativo Disciplinar (PAD)”*.

A partir das respostas, foi possível observar que a maioria dos/as participantes conseguiram identificar quando as supostas afirmações eram verdadeiras ou falsas, entretanto não é possível ignorar as identificações incorretas que aconteceram. Elas são sinais de que ainda é preciso mais informação e formação nos espaços institucionais.

4.2.2.8 - Práticas de assédio moral no IFSC em 2024

O assédio moral faz parte, lamentavelmente, das relações interpessoais e segundo Heloani (2004, p. 2), *“Costumamos dizer que a discussão sobre assédio moral é nova. O fenômeno é velho. Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem, infelizmente.”*, por isso é tão importante conhecer a realidade institucional e entender quais resultados e/ou respostas estão sendo obtidos para que ocorram ações efetivas contra essa violência.

A partir das ações institucionais que aconteceram em prol da prevenção e combate ao assédio moral, como a Resolução do CONSUP 01/2023 e formações que foram ofertadas pelo Departamento de Formação e Práticas Educativas,

buscamos, por meio dos/das participantes da pesquisa, apresentar qual seria a situação do IFSC após essas movimentações em relação a existência ou não de práticas de assédio moral institucional. Para isso, delimitamos um tempo de 12 meses, que contemplou o ano de 2024, no qual os/as participantes da pesquisa sinalizaram se foram ou não vítimas de assédio moral. Foram enumeradas 13 situações que podem se enquadrar como assédio moral, as quais os/as participantes tiveram que sinalizar com que frequência ocorreram, onde 0 seria a ausência de práticas assediosas e 10 seria o maior nível.

Abaixo, serão apresentadas na Tabela 1 as situações classificadas como assédio moral. As porcentagens das práticas assediosas foram organizadas da seguinte forma:

- 0 (zero) correspondente a ausência de prática assediosa;
- 1 ao 10 referente a presença do assédio moral;
- 10 relativo ao maior nível de frequência da violência.

Tabela 1 - Frequência de situações de assédio moral no IFSC no ano de 2024

Situações de assédio moral	Ausência do assédio moral (0)	Presença do assédio moral (1 até 10)	Maior frequência da prática do assédio moral (10)
Fui obrigado/a a fazer tarefas humilhantes demandadas por superiores ou colegas de trabalho.	83,4%	16,6%	2,8%
Não me deram qualquer ocupação ou tarefa. Fui excluído/a das atividades do setor.	82,2%	17,8%	2,7%
Fui exposto/a a uma carga de trabalho excessiva demandada por superiores, sendo que o mesmo não ocorreu com meus/minhas colegas.	63,9%	36,10%	6,8%
Foram repassadas informações confusas ou incompletas que prejudicaram a	55,3%	44,7%	8,2%

realização das minhas atividades profissionais.			
Pediram-me trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade aparente.	65,6%	34,4%	5%
Tiraram-me os equipamentos/ instrumentos necessários para a realização do meu trabalho.	80,8%	19,2%	4,6%
Recebi críticas exageradas ou injustas sobre o meu trabalho ou esforço.	57,8%	42,2%	11,5%
Houve supervisão excessiva do meu trabalho.	66,7%	33,3%	8,2%
Fui humilhado/a ou ridicularizado/a em relação ao meu trabalho.	70,8%	29,2%	6,4%
Mudaram-me de setor para me isolar de colegas.	91,7%	8,3%	4,1%
Impediram que me expressasse, ignorando minha opinião e direito de fala.	69,4%	30,6%	6,8%
Fizeram críticas sobre minha vida privada.	76,4%	23,6%	6,4%
Questionaram minha saúde mental, deixando subentendido que eu estou com problemas psicológicos.	79%	21%	5,9%
Ridicularizaram ou falaram mal de mim em público.	74,5%	25,5%	8,2%

Fonte: Elaboração própria (2025).

Foi possível observar que, apesar das ações realizadas pela instituição, ainda existem situações que podem configurar assédio moral. Esse cenário é preocupante,

pois nenhuma prática assediada ficou sem vítima, segundo as opções sinalizadas pelos/as participantes.

Para finalizar, apresentamos a seguir outros relatos, percepções e experiências dos/as servidores/as participantes da pesquisa sobre o assédio moral no IFSC, junto a sugestões de ações que podem contribuir para o processo de prevenção e enfrentamento ao assédio moral institucional.

4.2.2.9 - É necessário falar e imprescindível ser ouvido/a para mitigar os males causados pelo assédio moral

Apesar das dificuldades enfrentadas para aceitação e aplicação do questionário da pesquisa, foi de grande valia ter acesso as “falas” dos/as servidores/as da instituição sobre o assédio moral, confirmando que, infelizmente, o assédio moral ronda os espaços institucionais.

A forma como são tratados os casos de assédio moral na instituição é, segundo S-61, “[...] *uma questão bastante complicada, pois qualquer tipo de reação a situações de assédio moral leva em conta o fato de que continuaremos trabalhando no mesmo ambiente e com as mesmas pessoas[...]*”. Já S-224 relata situações de assédio moral que ocorreram no IFSC: “[...] *ouvi de vários colegas falas grosseiras, impacientes, aumento do tom de voz, relatos de pessoas saindo chorando de reuniões[...]*”, tudo isso decorrente da “[...] *falta de empatia e manejo nas diferenças, muita dificuldade de escuta de uns pelos outros.*” e destaca como uma possível “solução” para amenizar o problema que “[...] *principalmente os cargos de liderança precisam refletir, conhecer e incorporar estratégias da comunicação não violenta.*”

Atos de assédio moral devem ser enfrentados, entretanto resistir, principalmente sem ajuda dos/as colegas e respaldo da Instituição é penoso e dolorido. S-111 relata a sua experiência de embate às circunstâncias assediosas que vivenciou ao que Freitas (2001, p. 9) classifica como “[...] *situações que nos minam as forças e que podem arrebentar-nos[...]*”. Ele/a narra que “[...] *hoje percebo que passei por muitas situações de assédio moral e hoje só não acontece pois tomei a postura de enfrentamento que causa um desgaste muito grande.*”

Apesar das ações e legislação institucional existentes, ainda é necessário, segundo os/as participantes da pesquisa, trilhar um longo caminho para minimizar/aliviar as dores causadas pelo assédio moral institucional. É possível observar que

em alguns câmpus existe a política de “feudos educacionais”, em que gestores/as administram esses espaços ao seu bel-prazer, não respeitando os direitos dos/as servidores/as e as legislações institucionais, criando um mundo paralelo em que as regras seguem a lógica do silêncio e da opressão. Tal prática produz nas vítimas falta de confiança na instituição e para esses/as gestores/as a manutenção e/ou perpetuação no poder. S- 150 expõe a sua angústia: *“Infelizmente a lei não protege a todos, principalmente no campus que trabalho, a proteção só ocorre se concordar com tudo e aplaudir tudo, caso contrário temos que estar preparados para pagar tratamentos psicológicos e fazer uso de diversos medicamentos.”*

S-134 manifesta o cenário de horror que está vivendo: *“Gostaria de enfatizar que apesar da política de assédio os servidores estão sofrendo calados.[...] Eu me sinto desvalorizada nessa instituição. Sinto que não sou ouvida, acolhida, que não há lugar para pedir suporte. Tenho a sensação de que se formos buscar ajuda ainda seremos punidos pela iniciativa. Tenho a impressão de que a minha vida não vale nada, que sou apenas mais um número [...]”*.

Freitas (2007, p. 3) acredita que o assédio moral acontece porque:

[...] ele encontra um terreno fértil e que tende a se cristalizar como uma prática porque os seus autores não encontram maiores resistências organizacionais nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, ou seja, uma instância que impeça e puna essas ocorrências perversas.

Os/as dirigentes do IFSC têm um papel de suma importância na reconstrução da confiança por parte de seus/as servidores/as na instituição. Apesar do monopólio e descredibilização institucional que têm sido realizados por algumas pessoas, é necessário acreditar e buscar que os valores que norteiam as práticas institucionais, conforme previsto no PDI³³ (2020-2024, p. 44-45), como Compromisso Social, Democracia, Equidade, Ética e respeito estejam presentes nas ações realizadas nos câmpus e reitoria de modo imperativo e não opcional.

Concluindo a análise e discussão dos dados que foram produzidos por essa pesquisa, apresentamos, no Quadro 13, as ações que os/as participantes indicaram, a partir das suas perspectivas sobre o assédio moral no IFSC, para o processo de prevenção e combate a essa violência.

³³ [Link de acesso ao PDI \(2020-2024\):](https://drive.google.com/file/d/1fn5I9PJHybGWu6LNUri6x6U_00Ba8KNo/view)

https://drive.google.com/file/d/1fn5I9PJHybGWu6LNUri6x6U_00Ba8KNo/view

S-10 defende que as formações oferecidas pela instituição devem ser presenciais: *“Vejo como um assunto muito complicado, complexo e delicado. Uma capacitação a distância não supre as necessidades de um tema tão importante.”* É necessário que servidores/as construam a cultura do cuidado ao próximo, começando em seus locais de trabalho e expandindo-a para além dos muros dos câmpus.

Quadro 13 - Indicações dos/as servidores/as sobre ações para prevenção e combate ao assédio moral

SERVIDORES/AS	AÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
S-3	<i>O IFSC precisa avançar nas políticas de combate aos assédios e efetivar que a resolução seja colocada em prática.</i>
S-5	<i>Há necessidade, urgente, das câmaras de mediação de conflito para que os assediadores/as fiquem em evidência e não só a vítima.</i>
S-8	<i>É importante que sejam realizadas formações massivas sobre isso, não como uma opção ao servidor, mas como obrigação.</i>
S-51	<i>[...] acredito que a instituição precisa investir em duas frentes para tratar do tema: fortalecimento dos núcleos de base, como os NEABIs, para que a formação que valorize a diversidade e combata a violência seja uma constante orgânica; e estabelecimento de fluxo de processo para tratamento dos casos, para que o combate formal seja exemplar e iniba posturas 'predadoras'.</i>
S-86	<i>[...] creio que precisamos discutir mais sobre o assunto, pois nem todos têm o devido conhecimento e adocem.</i>
S-138	<i>[...] Precisamos de ações por parte da Ouvidoria, Comitê de Ética e da Correição, mas ações concretas e urgentes, mais agilidade nas tomadas de decisões! Chamar os envolvidos com uma brevidade intensa e imediata! Não deixar passar e colocar panos quentes como vem acontecendo por parte das pessoas nessas coordenações! [...] Deve ter um alinhamento entre Ouvidoria e demais Coordenações! Checar denúncias vazias e punir, pois isso também é assédio!</i>
S-157	<i>Penso ser urgente duas situações: a) capacitação de todas as pessoas que possuem cargos, principalmente dos diretores e b) caso haja uma denúncia, que haja no mínimo um diálogo com os envolvidos com máxima urgência, pois é muito difícil não ter os fatos esclarecidos. Assim, penso que uma situação simples poderia impedir a criação de PAD e provocar um maior bem estar no ambiente de trabalho[...].</i>

Fonte: Elaboração própria (2025).

A prevenção e o combate ao assédio moral institucional não podem ser setoriais e fragmentados. É necessário que toda a comunidade acadêmica esteja incluída nas ações e movimentos que favorecem a construção da credibilidade aos processos existentes, sempre com a devida atenção na apuração, amparo às vítimas e imputação de penalidades, caso seja necessário. S-77 e S-80 compartilham as suas percepções quanto a descredibilização dos atos institucionais “O que percebo no IFSC é que as denúncias de servidores que assediam não são levadas a sério ou o processo é muito moroso e não temos nenhuma respostas as denúncias.”, “Dos casos explícitos de assédio moral que já presenciei na Instituição, não consigo visualizar de fato ações que encorajam as pessoas a buscarem alguma justiça. Além de morosos, os processos não parecem ter um retorno efetivo.” Ficou claro, diante das respostas dos/as participantes, a necessidade de respostas às demandas apresentadas. Não basta ter somente um fluxograma para denúncia, que na prática tem tido como resultado/resposta o silêncio e invisibilidade das vítimas e a perpetuação das práticas assediosas dos/as servidores/as agressores/as.

Além da aplicação das legislações existentes sobre o assédio moral, é necessário que os/as servidores cultivem a empatia entre si, evitando que o medo impere nesses espaços e faça parte das relações interpessoais, situação que de acordo com Hirigoyen (2003, p. 87) “[...] gera condutas de obediência, ou mesmo de submissão, por parte da pessoa visada, mas também por parte dos colegas que deixam que tal aconteça, que não querem ver o que se passa em torno deles.” Compreender que para o/a assediador/a o/a seu/a atual aliado/a pode ser a sua próxima vítima, talvez seja o primeiro passo para que os/as sujeitos/as se posicionem, imediatamente, a favor da vítima, entendendo que qualquer um/a pode ser o próximo alvo dessa violência.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

A luta por uma educação *omnilateral* passa por um caminho complexo de reconhecimento e valorização dos/as sujeitos/as que a constituem. Nesse processo, é preciso a atuação de toda a comunidade acadêmica para que ela aconteça efetivamente, e por isso entendemos ser necessário que os/as servidores/as sejam conscientes de seus direitos e deveres e assim melhores educadores/as.

Pensar na elaboração de um produto educacional que simultaneamente representasse os dados que foram produzidos pela pesquisa, proporcionando a socialização dos conhecimentos e saberes com a comunidade acadêmica e , também, cumprisse o requisito de integralização do curso exigido pela CAPES foi desafiador e uma etapa fundamental para a materialização dessa pesquisa.

O PE não é um coadjuvante nesse processo, mas junto à dissertação se constrói como protagonista da pesquisa. Ele traz em sua concretude as informações e reflexões que foram concebidas e estruturadas a partir das percepções dos/as servidores/as do IFSC sobre o assédio moral, dos referenciais teóricos escolhidos, da metodologia definida e dos procedimentos realizados.

Buscamos, com o seu desenvolvimento e aplicação, ampliar as percepções dos/as servidores/as sobre as especificidades e consequências que o assédio moral pode causar em suas vítimas, bem como apresentar caminhos e atitudes possíveis para a sua prevenção e enfrentamento no âmbito institucional.

Esse PE é reflexo do percurso realizado durante a pesquisa, das demandas que apareceram, inquietações que surgiram, obstáculos ultrapassados, conhecimentos construídos, do processo de observação, certezas e incertezas que se alternavam durante o itinerário.

Um ponto importante que demanda maiores reflexões é justamente a compreensão de que o Produto Educacional não pode ser reduzido a um elemento físico, seja ele impresso ou virtual, mas que é composto por uma série de componentes internos que se referem aos sistemas simbólicos mobilizados, sua forma de organização, com conteúdos e conceitos a serem aprendidos, com organização didática e estrutura condizentes com o contexto para o qual se destina (Freitas, 2021, p. 6).

Para a efetividade do PE, pensamos em algo que pudesse ser compartilhado com todos/as, independente da localização geográfica e/ou temporal, com fácil acesso e que fosse constituído pela linguagem, a qual é descrita por Oliveira Júnior (2011, p. 289) como “[...]um método exclusivamente humano, e não instintivo, de comunicar ideias, emoções e desejos, por meio de um sistema de símbolos produzidos de modo deliberado”.

Com o objetivo de contemplar as especificidades apresentadas acima e concomitantemente oferecer uma formação humana e emancipadora para os/as sujeitos/as que compõem a comunidade acadêmica do IFSC, elaboramos uma roda de conversa. Essa atividade se enquadra, conforme o documento da Área 46 da

CAPES (2019, p. 11), na categoria “(v) cursos de curta duração e atividades de extensão, como cursos, oficinas, ciclos de palestras, exposições diversas, olimpíadas, expedições, atividades de divulgação científica e outras;”.

As rodas de conversas são definidas por Moura e Lima (2014, p. 28) da seguinte forma:

As Rodas de Conversa consistem em um método de participação coletiva de debate acerca de determinada temática em que é possível dialogar com os sujeitos, que se expressam e escutam seus pares e a si mesmos por meio do exercício reflexivo.

Objetiva, entre outras finalidades, socializar saberes, implementar a troca de experiências, de conversas, de divulgação de conhecimentos entre os envolvidos, na perspectiva de construção e reconstrução de novos conhecimentos sobre a temática proposta.

A partir da escolha do PE que seria construído, definimos que a sua realização seria presencial e concomitantemente *on-line*, com transmissão pelo canal do *Youtube* do IFSC. Após as deliberações iniciais, foi feito um convite ao professor Doutor Roberto Heloani, um dos referenciais teóricos desta pesquisa, para participar do momento, convite que foi prontamente aceito.

Embora a roda de conversa tenha sido transmitida de forma *on-line* foi necessário dispor de um espaço físico para a sua realização. Para isso, solicitamos o uso de um dos câmpus do IFSC, localizado na cidade de São José, que prontamente cedeu seu auditório para aplicação do PE. A data definida para a realização da atividade foi 18 de março de 2025.

Com tudo definido, agora era colocar em prática os saberes construídos. Seguindo a perspectiva da *práxis marxiana*, inicialmente, aconteceu a observação e inquietação da pesquisadora (prática), seguida pela busca teórica que contribui com a explicação, ampliação e compreensão do tema pesquisado, assédio moral, a partir de novas perspectivas/experiências. E, finalmente, retornou-se ao ponto de partida, a prática, agora com mais robustez e com conhecimentos fundamentados cientificamente, os quais foram compartilhados no PE, compreendendo que eles são vivos, logo mutáveis.

O título do encontro foi “Assédios nos Institutos Federais: será que existem?”, o qual pode ser acessado na íntegra pelo *link*: <https://www.youtube.com/watch?v=gOqAGUa8UEM>. No auditório do campus do IFSC - São José estavam presentes discentes, docentes e

técnico-administrativos/as e remotamente servidores e servidoras da instituição.

O professor Heloani sinalizou a necessidade de reconhecer a existência do assédio moral para que haja ações de enfrentamento e combate de tal violência. Destacou a importância dos/as jovens para sociedade e da responsabilidade que eles/as têm com o futuro da sociedade, sendo necessário formações que os/as capacitem para serem cidadãos/cidadãs comprometidos/as com o bem-estar de todos/as.

Heloani relatou as práticas que o/a assediador/a realiza em relação às suas vítimas com intuito de eliminá-las, como isolamento e a desqualificação, conseguindo por vezes torná-las invisíveis perante ao grupo, causando-lhes desestabilização psicológica e emocional.

Foi trazido para o diálogo a relação existente entre a prática de assédio moral, discriminação e subordinação. Práticas de assédio moral são constituídas de discriminação, pois buscam inferiorizar a outra pessoa e assim torná-las submissas aos desejos do/a assediador/a.

Também foi sinalizado que práticas de assédio moral devem ser combatidas porque são antiéticas, imorais, e em alguns casos, configuram-se crime. O imperativo categórico³⁴ de Immanuel Kant foi apresentado como um possível norte para evitar a prática de tal violência, pois ele determina que nossas ações só serão positivas se puderem ser universalizadas sem causar prejuízo às pessoas, à sociedade. É necessário tratar as pessoas como pessoas e não como coisas. Cuidar do/a outro/a é basilar nas relações humanas e não é possível ser negligente e/ou omissivo/a diante de práticas de assédio moral.

Em um segundo momento, foi aberto um espaço para que as pessoas que acompanhavam a roda de conversa pudessem fazer perguntas e/ou trocar experiências sobre o tema. A primeira pessoa a falar descreveu a realidade institucional que vivenciava, destacando que, infelizmente, práticas de assédio moral são por vezes encobertas pelo corporativismo que existe entre certos grupos da instituição. Diante disso, questionou: Quais instrumentos poderiam ser usados para modificar este cenário? Como resposta obteve a necessidade de não haver omissão, conivência diante de atos de assédio, pois essas atitudes legitimam tal

³⁴ [A Ética Kantiana: o imperativo categórico de Kant](#) - (Mulinari, 2022)

violência. De forma mais assertiva, Heloani declarou que “a cultura da instituição molda o caráter do agressor”, ou seja, a forma como os dirigentes do IFSC agem e reagem diante do assédio moral influencia diretamente na existência ou não de servidores/as assediadores/as.

É necessário que as organizações tenham poder de ação e autonomia para lidar com situações de assédio moral, garantindo que todo o processo seja conduzido pelo sigilo, seriedade e o devido cuidado.

Heloani destacou que o assédio moral está presente na área da educação, logo nos Institutos Federais. Ressaltou, porém, que a minimização ou mudança dessa problemática cabe a todos os indivíduos que compõem esses espaços e que juntos devem construir uma cultura baseada no respeito, na segurança, na dignidade humana e no combate ao assédio moral.

6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)

Associar assédio moral aos Institutos Federais pode parecer, em um primeiro momento, um equívoco considerando a natureza formativa *omnilateral* que deveria nortear essas instituições. Mas, infelizmente, essa violência se expande pelos diferentes espaços da sociedade, segundo Heloani (2004). É possível encontrá-lo em qualquer espaço onde haja relação interpessoal, logo os Institutos Federais não ficam isentos desse mal.

Partindo desse cenário amplo de possibilidades quanto a existência do assédio moral surge a pergunta-problema que norteou esta pesquisa: “Quais as percepções dos/as servidores/as da EPT sobre o assédio moral no IFSC?”

A escolha por essa instituição é proveniente da relação profissional que pesquisadora e orientadora têm com o IFSC. Já o desejo de pesquisar sobre assédio moral surgiu de experiências vivenciadas pela pesquisadora e observações do cotidiano institucional.

Com o tema escolhido, pergunta formulada, local definido, quais seriam os próximos passos para a construção da pesquisa? Nesse momento de tomada de decisões, tornou-se imprescindível a definição de um bom planejamento, o qual foi composto pelos seguintes elementos: objetivos geral e específicos, um referencial teórico robusto que proporcionasse base científica à pesquisa e a escolha de uma metodologia que desse suporte aos caminhos que seriam trilhados.

Resgatando os objetivos que orientaram o trabalho, temos os seguintes objetivos específicos: O primeiro foi averiguar políticas de combate ao assédio moral na Rede Federal EPT, momento em que foi realizada uma busca nos 41 Institutos Federais, para identificar como essas instituições estavam/estão lidando com práticas de assédio moral na comunidade acadêmica, sendo que, infelizmente, constatamos que os IFs vivem em realidades diferentes em relação a ações de prevenção e combate ao assédio moral.

O segundo objetivo específico foi identificar práticas de assédio moral na instituição e para isso enviamos um questionário aos/às servidores/as de 6 câmpus e Reitoria, espaços onde seus/suas diretores/as permitiram a aplicação do instrumento de produção de dados da pesquisa. As respostas foram diversas e complementares, as quais sinalizaram a existência de práticas de assédio moral interpessoal (entre servidores/as) e organizacional (a instituição alimenta a cultura do silêncio e da omissão pela ausência e/ou demora de respostas aos casos existentes).

O último objetivo específico foi desenvolver um produto educacional que contribuísse com a prevenção e o combate ao assédio moral. Para contemplar a necessidade apresentada, realizamos uma roda de conversa na qual foram compartilhados conhecimentos e saberes sobre assédio moral com os/as servidores/as de forma presencial, pois foi realizada em um dos câmpus da instituição (Campus São José) e simultaneamente transmitida pelo canal do *Youtube* institucional. Essa formação também está disponível de modo assíncrono, visto que o material foi gravado e publicado no Canal do *Youtube* do IFSC, sendo possível ser acessado a qualquer momento e/ou lugar por qualquer pessoa.

Todo esse caminho trilhado pelos objetivos específicos buscava trazer elementos para se atingir objetivo geral da pesquisa que foi analisar as percepções que os/as servidores/as do Instituto Federal de Santa Catarina- IFSC têm sobre o assédio moral institucional. Eles colaboraram na investigação, análise e compreensão de como esse grupo de servidores/as do IFSC percebe tal prática.

A partir da realização dos objetivos específicos e geral conseguimos respostas com algumas limitações causadas pelo não envio do questionário para alguns câmpus. A pergunta-problema da pesquisa: “Quais as percepções dos/as servidores/as da EPT sobre o assédio moral no IFSC?”. Observamos que muitas vezes essas percepções são marcadas por incertezas, como relata S- 65 “*Tenho*

dúvidas se atitudes autoritárias contra determinado servidor ou mesmo grupo de servidores podem configurar assédio". Outros/as se sentem sozinhos/as e inertes diante do assédio moral: S - 118: *"No momento, fiquei paralisada, não consegui falar, nem fazer nada. Ninguém fez nada, ficou apenas um silêncio."*. Já S-34 relata a sua "relação" com o assédio moral: *"Penso que naturalizamos tanto as práticas de assédio moral que aprendemos a conviver com elas no cotidiano [...]".*

Entre tantas percepções relatadas, *existem* servidore/as que possuem consciência do que seria o assédio moral e os males que ele pode causar em suas vítimas, como descreve S-8: *"O assédio diz respeito a condutas abusivas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos e outros, que podem provocar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa ou até mesmo de um grupo, criando um ambiente instável e inseguro de trabalho."*

A pesquisa ratificou que compreender as especificidades de um grupo de servidores/as favorece a produção de dados que podem subsidiar ações eficazes de prevenção e enfrentamento ao assédio moral. Perceber a realidade na qual esses/as servidores/as estão inseridos/as contribui com o planejamento do que deve ser feito e sinaliza também mudanças e ajustes nesse processo que busca por uma instituição saudável, livre de violências.

A revisão de literatura revelou que há pouca produção acadêmica sobre o assédio moral na EPT e por isso a primeira ação foi averiguar políticas de combate ao assédio moral na Rede Federal EPT, tarefa descrita em um dos objetivos específicos.

Ao pesquisar o *status quo* dos Institutos Federais quanto às Políticas de combate ao assédio moral foi possível verificar que esses espaços, apesar de ser uma Rede de EPT, estão em tempos diferentes quanto à prevenção e combate ao assédio moral. Na primeira busca ativa com término em março de 2024, apenas 11 IFs tinham legislação institucional própria sobre o tema. Já na segunda busca, em março 2025, esse número subiu para 21, das 41 instituições existentes no Brasil. Esses quantitativos sinalizam que apesar das influências de alguns Órgãos Internacionais, como a OIT, que agem em prol da garantia dos direitos dos/as trabalhadores/as e da publicação do Decreto 12.122/2024 pelo Governo Federal, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, ainda é moroso o processo para a construção de um documento que legisle a partir das especificidades de cada instituição.

Em um segundo momento, foi necessário “ouvir” os/as servidores/as do IFSC quanto às suas experiências e percepções institucionais em relação ao assédio moral. Devido ao quantitativo de servidores/as, atualmente 2793³⁵, e localizações diversas (várias regiões do estado de Santa Catarina), enviamos um questionário via *Google Forms* para os *e-mails* institucionais de cada participante, com perguntas abertas e fechadas e respostas facultativas.

O processo para o envio do questionário revelou que no IFSC, apesar da pesquisa ser aprovada pelo Comitê de Ética, órgão responsável pela garantia dos direitos dos/as participantes, também era necessário seguir um fluxograma para obtenção da aprovação do Reitor, Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação e diretores/as dos câmpus para o encaminhamento do instrumento da pesquisa. Tais burocracias cercearam o direito de alguns/algumas servidores/as do IFSC de decidirem sobre sua participação na pesquisa.

Tanto o cenário limitador imposto por alguns/as diretores/as relativo ao envio do questionário, quanto o silêncio e a recusa no processo trouxeram dados/questionamentos relevantes para a pesquisa: Falar sobre assédio moral não é prioridade nesses locais? Situação que provoca reflexões e preocupação de como andam as relações interpessoais nesses espaços e, sobretudo, quais medidas estão sendo tomadas institucionalmente em caso de assédio moral nesses câmpus?

A partir dos dados produzidos pelas respostas dos/as participantes, foi possível constatar que, infelizmente, não é raro casos de assédio moral na instituição. Algumas vítimas conseguem auxílio, mas a maioria são silenciadas, ora por seus/as agressores/as, ora pela ineficiência institucional diante dos fatos.

Também foi possível constatar que tanto homens quanto mulheres já foram assediados/as e alguns/as desses/as participantes também se questionaram quanto à possibilidade de já ter vivido o papel de assediador/a, principalmente, quando estavam em cargo de chefia em relação aos/às seus/suas subordinados/as. Esse formato de assédio moral, vertical e descendente, é o mais frequente nas Instituições públicas, reflexo da disputa pelo poder existente nesses locais, conforme afirma Nunes (2011).

35

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizDhkNGNiYzgtMjQ0My00OGVILWJjNzYtZWQwYjI2OTlhYW1iwiidCI6IjllNjgyMzU5LWQxMjgtNGVhYi1iYjU4LTgyYjJhMTUzNDBmZiJ9>

Apesar de a Resolução do CONSUP nº 01/2023 e das formações que foram ofertadas pela instituição sobre assédio moral, ainda são necessárias mudanças quanto ao processo de apuração dos casos existentes. Infelizmente, o que está definido na teoria não está congruente com as práticas realizadas. Tornam-se imprescindíveis ajustes, e em alguns casos mudanças significativas nas etapas que constituem o processo de apuração e punição dos casos presentes, a fim de garantir respostas efetivas às demandas apresentadas. Além disso, é extremamente relevante a recuperação da credibilidade institucional junto aos/às seus/as servidores/as, a qual foi citada por alguns/as participantes como inexistente, reflexo da demora e/ou ausência de respostas.

Constatamos que, apesar de o IFSC ser uma instituição que possui documentos que norteiam os processos institucionais, ainda existem divergências na realidade dos câmpus, reflexo das pessoas que ali convivem, da cultura local, da gestão praticada, entre outras diferenças, e essas características refletem diretamente no que é definido como certo e necessário para a dinâmica do grupo. Locais com especificidades diferentes, por exemplo, não podem ter formações equivalentes, é imprescindível partir da realidade de cada campus para pensar e formular formações que agreguem conhecimentos e saberes sobre esta violência.

Pensar em formações diversas para cada câmpus pode parecer algo utópico, mas se o IFSC instituísse um Núcleo de Combate ao Assédio moral equivalente ao NUCA em cada campus, como já existe no IFPB e IFTO, seria mais fácil conhecer a realidade do grupo em relação às práticas de assédio moral e assim realizar formações mais específicas às necessidades apresentadas.

É importante destacar que a resolução do CONSUP nº 01/2023 foi um grande avanço para a instituição, no entanto, é essencial torná-la viva, ou seja, é necessário que a comunidade acadêmica, principalmente, gestores/as se comprometam com a sua efetividade, sem ignorar a existência do assédio moral, colocando em prática as diretrizes que este documento define como imprescindível para a prevenção e combate de tal violência..

Tratar o assédio moral do micro (campus) para o macro (IFSC), talvez, seja uma alternativa para mitigar os males que tal violência têm causado aos/às servidores/as, Instituição e a sociedade. Também é necessário a reavaliação de como estão sendo realizados os trâmites dos casos existentes pelos órgãos

institucionais responsáveis, a fim de garantir uma resposta menos morosa e mais clara e efetiva aos/às envolvidos/as no processo.

Essa pesquisa trouxe à tona somente a ponta do *iceberg* do que é o assédio moral no IFSC. Percebemos que a instituição está no processo para o enfrentamento e combate ao assédio moral, porém ainda existe um longo caminho a ser percorrido, principalmente a ruptura com a cultura do silêncio e banalização em relação ao assédio moral praticada por alguns/algumas servidores/as que detêm poder. No processo de enfrentamento e combate ao assédio moral, é relevante destacar a atuação assertiva do sindicato junto aos/às servidores/as nessa luta.

Sugerimos a realização de novas pesquisas sobre o tema na instituição com o objetivo de conhecer outras realidades, especialmente nos câmpus que não foi possível produzir dados para essa pesquisa.

Mergulhar neste mundo chamado assédio moral não foi fácil. As primeiras leituras de Hirigoyen, Heloani, Barreto e Freitas (referenciais teóricos) trouxeram angústia, tristeza, sentimento de impotência diante das situações, mas, no decorrer do processo, foi possível observar que desistir ou colocar a sujeira para “debaixo do tapete” não era opção. No processo de pesquisa e formação, revelou-se a necessidade de garantir voz às vítimas de assédio moral e a seus/as aliados/as. Eles/elas não podem ser calados/as por normas opressoras que a sociedade neoliberal define como “corretas”, as quais são materializadas em fluxos institucionais inoperantes ofertados aos/às servidores/as em caso de assédio moral.

Mudar a cultura institucional não é tarefa fácil, mas é necessário não desistir do processo que busca por mudanças concretas que assegurem os direitos de cada servidor/a, as quais colaboram na construção de uma instituição genuinamente inclusiva, livre da omissão diante das práticas assediosas e futuramente, quiçá, do assédio moral.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R.. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil**: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, n. 57, p. 26–56, maio 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB#>. Acesso em : 15 out 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil**: análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no brasil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370>. Acesso em: 09 mar. 2025

BARRETO, Margarida . Saúde Mental e Trabalho: a necessidade da “escuta” e olhar atentos. **Cadernos Brasileiros de Saúde Mental/Brazilian Journal of Mental Health**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 136–145, 2011. DOI: 10.5007/cbsm.v1i1.68435. Disponível em:<https://periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/68435>. Acesso em: 14 set. 2023.

BARRETO, M.; HELOANI, R.. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, 2015 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/#>. Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº1.171 de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília. Presidência da República (1994). Disponível em [:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm). Acesso em: 4 set. 2023

BRASIL.**Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024a**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União - Seção 1 - 31/7/2024, Página 5 . Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2024/decreto-12122-30-julho-2024-796009-publicacaooriginal-172503-pe.html#:~:text=Institui%20o%20Programa%20Federal%20de%20direta%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional.&text=III%20%2D%20disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20de%20acompanhamento%20do%20Programa>. Acesso em:11 jan. 2025.

BRASIL.**Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília. Presidência da República (1990). Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em:19 jan. 2025.

BRASIL.**Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de

Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências .Brasília. Presidência da República (2008). Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL.**Lei nº 14.874, de 28 de maio de 2024b**. Dispõe sobre a pesquisa com seres humanos e institui o Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Brasília. Presidência da República (2024). Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2024/lei/l14874.htm. Acesso em: 19 jan. 2025.

BRASIL . Ministério da Educação. **100 novos IF`s**: histórico. Histórico. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/100-novos-ifs/historico>. Acesso em: 30 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Documento Orientador de APCN Área 46: Ensino. 2019**. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ensino1.pdf>. Acesso em: 3 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Documento de Área-Ensino. 2023**. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/areas-avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao/colégio-de-ciencias-exatas-tecnologicas-e-multidisciplinar/multidisciplinar/Ensino_Documento_Orientador_APCN_2023.pdf. Acesso em: 3 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Educação.Conselho Nacional de Educação Conselho Pleno. **Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021**..Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em: < <https://portal.mec.gov.br/docman/janeiro-2021-pdf/167931-rcp001-21/file>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024 , março de 2020**. Disponível em:<https://drive.google.com/file/d/1XiW-lox93MuAimDCT2BcZTfrGfG0nC1T/view> . Acesso em: 22 abr. 2023.

BRASIL. **Plataforma Nilo Peçanha**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp> . Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL.**PPI - Projeto Pedagógico Institucional 2020-2024 , março de 2020**. Disponível em :<https://www.ifsc.edu.br/documents/23567/1768803/CAP%C3%8DTULO%2B2%2B-%2BPROJETO%2BPEDAG%C3%93GICO%2BINSTITUCIONAL.pdf/e38ecabf-f19c-4c57-ad1b-cc276a8e589e> . Acesso em: 28 jul. 2024.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. **Resolução CONSUP no 01 , de 3 de março de 2023.** Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. Disponível em : https://linkdigital.ifsc.edu.br/files/Resolucao_01_Consup_Combate_assedio.pdf . Acesso em: 22 abr. 2023.

CGU - Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás** - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, 2023. Disponível em : <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2023/julho/guia-lilas-preve-ncao-e-tratamento-ao-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>. Acesso em: 10 abr. 2024.

CGU - Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás** - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo>. Acesso em: 13 jan. 2025.

COÊLHO, Ana Rachel Soares. **Assédio moral ou dom de iludir:** apontamentos iniciais acerca da ideologia do assédio moral. 2018. 106 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação Profissional em Saúde, Programa de Pós-graduação em Educação Profissional em saúde, Fundação Oswaldo Cruz Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/29247>. Acesso em: 21 jul. 2024.

ÉTICA. in: DICIO . **Dicionário online de Português.** Disponível em: <https://www.dicio.com.br/etica/> . Acesso em: 15 mar. de 2024.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa.** Porto Alegre: Artmed, 2009a. 164 p.

FLICK, Uwe. **Pesquisa qualitativa e quantitativa.** In: FLICK, Uwe. Introdução à pesquisa qualitativa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009b.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/otp/livros/educacao_pratica_liberdade.pdf. Acesso em: 09 mar. 2025.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Esperança:** um reencontro com a pedagogia do oprimido. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra S/A, 1992. 127 p. Disponível

em:https://www.finom.edu.br/assets/uploads/cursos/categoriasdownloads/files/20190628_210617.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 38. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra S/A, 2004. 184 p. Disponível em: http://www.letras.ufmg.br/espanhol/pdf/pedagogia_do_oprimido.pdf. Acesso em: 24 jul. 2024.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt#>. Acesso em: 22 jun. 2023.

FREITAS, M. E. DE .. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **RAE eletrônica**, v. 6, n. 1, jan. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda, 2008. 125 p. (Coleção Debates em Administração).

FREITAS, Rony. Produtos Educacionais na Área de Ensino da CAPES: O que há além da forma?. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 5, n 2, 2021– Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/1229/805>. Acesso em: 21 jun. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo, SP: Editora Atlas S.A , 2002.

GOV.BR. **Guia Lilás: Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/guia-lilas>. Acesso em: 13 jan. 2025.

GOV.BR .**Programa de Gestão e Desempenho**.2025.Disponível em:<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>. Acesso em:01 jun. 2025.

HAMEL, M. R.. Da ética kantiana à ética habermasiana: implicações sociojurídicas da reconfiguração discursiva do imperativo categórico. **Revista Katálisis**, v. 14, n. 2, p. 164–171, jul. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/KsMDjn7GKWzDc8Vklp9C8Sv/>. Acesso em:10 abr .2025.

HELOANI, R.. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 1, jan. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em : 24 jan. 2025.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas , n. 22, p. 101-108, dez. 2005 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso.. Acesso em: 22 jun. 2023.

HELOANI, Roberto. **Modelos de Gestão e Educação: Gerencialismo e Subjetividade**. São Paulo: Cortez Editora, 2023. 238 p.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2003.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IFPB. Instituto Federal da Paraíba. 2020. **Núcleo de Combate ao Assédio - NUCA**. 2020. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/cabedelo/assuntos/nuca>. Acesso em: 28 maio 2025.

IFSC- Instituto Federal de Santa Catarina. **Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos**. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/cepsh#:~:text=Objetivo%20do%20CEPSH&text=O%20comit%C3%AA%20deve%20se%20pronunciar,de%20qualidade%20%C3%A9tica%20e%20cient%C3%ADfica>. Acesso em: 18 jun. 2023.

IFSC- Instituto Federal de Santa Catarina. **Regulamento Geral - 2023**. Florianópolis, SC, Disponível em: https://profept.ifes.edu.br/images/Documentos/Regulamento/Regulamento_Geral_2023.pdf. Acesso em: 18 jan. 2024.

JURACY, Caetana; VIDOR, Alexandre; PACHECO, Eliezer; CALDAS, Luiz Augusto. **Institutos Federais Lei 11.892, de 29/12/2008: comentários e reflexões**. Brasília: IFRN, 2009. 73 p. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1071/Institutos%20Federais%20Comentarios%20e%20Reflexoes%20-%20Ebook.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2025.

KUENZER, A. Z.. Trabalho e escola: A flexibilização do Ensino Médio no contexto do regime de acumulação flexível. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 139, p. 331–354, abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/mJvZs8WKpTDGCFYr7CmXgZt/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 jul. 2024.

LAVAL, Christian. **A escola não é uma empresa: o neo-liberalismo em ataque ao ensino público**. Londrina: Editora Planta, 2004. 324 p. Tradução de: Maria Luiza M. de Carvalho e Silva.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. Contribuições do materialismo histórico-dialético para as pesquisas em Mestrados Profissionais na área de ensino de humanidades. **Investigação Qualitativa em Educação**, Volume 1, p. 847 – 856, 2017. Disponível em: <https://profept.ifes.edu.br/noticias/16467-bibliografiaena23>

Levy, L. 2010. **O dualismo cartesiano**. Lições de história da filosofia. (Altmann, Sílvia, Wolf, Eduardo, Eds.):86–109., Porto Alegre: Secretaria Municipal de Cultura . Disponível em : https://professor.ufrgs.br/lialevy/files/o_dualismo_cartesiano.pdf. Acesso em: 14 set. 2023.

LUCKESI, Cipriano Carlos. **Filosofia da Educação**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011. 222 p.

LUGULLO, Marise. **Reforma Sindical**: como surgiu o movimento sindical no país. Como surgiu o movimento sindical no país. 2005. Programas da Rádio Câmara. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/255294-reforma-sindical-como-surgiu-o-movimento-sindical-no-pais-03-21/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

MACEDO, M. N.; ARAÚJO, M. A. D. DE .. A influência dos organismos internacionais na avaliação da educação superior brasileira. **Revista Brasileira de Educação**, v. 27, p. e270091, 2022. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/ZLmqWfbLPjKXR6XstVvNCS/#>. Acesso em:31 jul. 2024.

MAIA, Eloiza Helena Gonçalves. **Violência simbólica de gênero**: assédio moral e sexual em uma instituição federal de educação profissional e tecnológica. 2021. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação Tecnológica, Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica, Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - Cefet-Mg, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: https://sig.cefetmg.br/sigaa/public/programa/defesas.jsf?lc=pt_BR&id=302. Acesso em: 21 jul. 2024.

MALTA, Manoela; DO CARMO, Elaine Dias. A escuta ativa como condição de emergência da empatia no contexto do cuidado em saúde. **Atas de Ciências da Saúde (ISSN 2448-3753)**, v. 8, n. 3, p. 41-51, 2020. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/ACIS/article/view/2371/1611>. Acesso em: 8 jan. 2025.

MATIAS, Átila. "**Organização Internacional do Trabalho (OIT)**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/organizacao-internacional-do-trabalho-oit.htm>. Acesso em: 14 out. 2024.

MENEZES, Pedro. **Ética aristotélica**. [s.d]a. Disponível em: <https://www.significados.com.br/etica-aristotelica/>. Acesso em: 5 set. 2023.

MENEZES, Pedro. **Ética Kantiana**: o que é a ética kantiana. [s.d]b. Disponível em: <https://www.significados.com.br/etica-kantiana/>. Acesso em: 5 set. 2023.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008. Disponível em: <https://grupos.moodle.ufsc.br/mod/resource/view.php?id=194782&forceview=1Acesso>. Acesso em: 22 jun. 2023.

MORAES, Roque; GALIAZZI, Maria do Carmo. **Análise Textual Discursiva**. 3. ed. Ijuí: Unijuí, 2020. 264 p. (Coleção Educação em Ciências).

MOURA, Adriana Borges Ferro; LIMA, Maria da Glória Soares Barbosa. Reinvenção da Roda: Roda de Conversa, um instrumento metodológico possível. **Interfaces da Educação, Paranaíba**, v. 5, n. 15, p.24-35, 2014.

Disponível em:

<https://periodicosonline.uems.br/index.php/interfaces/article/view/448/414>. Acesso em: 01 Ago. 2024.

MOURA, Dante Henrique. **Trabalho e formação docente na educação profissional**. 1ª ed. Coleção Formação Pedagógica. Volume III. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em:

<https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/326>. Acesso em: 20 jun.2023.

MULINARI, Filício. **A Ética Kantiana: O imperativo categórico de Kant**. You tube, 21 fev 2022. 10min8s. Disponível em:

▶ **A Ética Kantiana: o imperativo categórico de Kant** . Acesso em: 05 maio 2025.

NUNES, Thiago Soares. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**:: o contexto dos servidores da universidade federal de santa catarina. 2011. 281 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis, 2011. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/95904>. Acesso em: 29 jan. 2025.

NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura Organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016.

432 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis, 2016. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>. Acesso em: 14 abr. 2025.

OIT, International Labour Organization -. C190 - **Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 190)**. s.d. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190. Acesso em: 14 out. 2024.

OIT, Organização Internacional do Trabalho -. **Conheça a OIT**. s.d. Disponível em:<https://www.ilo.org/about-ilo>. Acesso em: 14 out. 2024.

OLIVEIRA JÚNIOR, J. O. de.. A linguagem e nossa produção científica. **Revista Dor**, v. 12, n. 4, p. 289–289, out. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdor/a/yTz7FPG4sS6WkMg8f6tDWRc/>. Acesso em: 03 maio 2025.

OMENA, Sarah Patricia Aguiar e Silva. **Memória e silenciamento: o assédio moral como estratégia de gestão em um contexto de precarização social do trabalho docente**.. 2018. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Multidisciplinaridade da Memória, Programa de Pós-graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Uesb, Vitória da Conquista, 2018. Disponível em:

<http://www2.uesb.br/ppg/ppgmls/wp-content/uploads/2019/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o-de-Sarah-Patr%C3%ADcia-Aguiar-e-Silva-Omena.pdf> .Acesso em: 21 jul. 2024.

OMS. **Saúde mental no trabalho**: tema do dia mundial da saúde mental 2017, comemorado em 10 de outubro. 2017. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>. Acesso em: 13 set. 2023.

PAULA, C. de F. N. Q. de .; MOTTA, A. C. de G. D.; NASCIMENTO, R. P. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/#>. Acesso em: 21 jul. 2024.

PROFEPT, **Área de Concentração**. Disponível em : <https://profep.ifes.edu.br/areadeconcentracao?start=3>. Acesso em: 3 jun. 2023.

RAMOS, Marise Nogueira . **Concepção do Ensino Médio Integrado**, 2008. Disponível em: <https://tecnicadmiwj.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/09/texto-concepcao-do-ensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf>. Acesso em: 14 maio 2024.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. 1ª ed. Coleção Formação Pedagógica. Volume V. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em: <https://ifpr.edu.br/curitiba/wp-content/uploads/sites/11/2016/05/Historia-e-politica-da-educacao-profissional.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2023.

RAMOS, M.; PARANHOS, M. Contrarreforma do ensino médio: dimensão renovada da pedagogia das competências?. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 16, n. 34, p. 71–88, 2022. DOI: 10.22420/rde.v16i34.1488. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1488>. Acesso em: 31 jul. 2024.

RODRIGUES, Cíntia. **Revitimação**: conceito e entendimentos. 2023. Fonte: JUSBRASIL. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/revitimizacao-conceito-e-entendimentos/1878130268?_gl=1*16ha35f*_gcl_au*NzE1MzExODgzLjE3Mjg4NjM4NTg.*_ga*MTYzMjcyOTM2OC4xNzA3NTE5NTM1*_ga_QCSXBQ8XPZ*MTczNjYyMjQyNS44LjEuMTczNjYyMjYzNS42MC4wLjA. Acesso em: 11 jan. 2025.

SAVIANI, D.. Democracia, educação e emancipação humana: desafios do atual momento brasileiro. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, n. 3, p. 653–662, set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/Q7rcHqS3xNZKzV9MykSG79q/abstract/?lang=pt#.Accesso> Acesso em: 28 jul.2024.

SILVA, J. A. C. DA . *et al.*. Ensino da empatia em saúde: revisão integrativa. **Revista Bioética**, v. 30, n. 4, p. 715–724, out. 2022. Disponível

em:<https://www.scielo.br/j/bioet/a/4XzYSF6YcvNCzYM7nk3HTnQ/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

SILVA, Luana Mendes da. **Assédio moral virtual sob a perspectiva de trabalhadoras técnico-administrativas**. 2022. 104 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração Pública, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/246169/001145769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 jul. 2024.

SILVA, Melissa Araujo da. **Políticas para o enfrentamento ao assédio moral a servidoras no âmbito do IFSUL**. 2023. 104 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação Profissional e Tecnológica, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal Sul-Rio-Grandense, Charqueadas, 2023. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.xhtml?popup=true&id_trabalho=13777429. Acesso em: 21 jul. 2024

SINASEFE. **Um sindicato unificado e de luta**. s/d. Disponível em: <https://sinasefe.org.br/site/sinasefe/historia/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/ Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda., 2008. 238 p. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf. Acesso em: 10 jan. 2025

SOUZA, Anne Ludmilla Maul de. **Assédio moral no trabalho: Significados elaborados por servidores de uma instituição pública de ensino superior**. 2019. 62 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão nas Organizações Aprendentes (Mpgoa), Programa de Pós-graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/19515/1/AnneLudmillaMaulDeSouza_Dissert.pdf. Acesso em: 21 jul. 2024.

SOUZA, Edvânia Ângela de. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálysis**, v. 22, n. 3, p. 641–651, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/yTv98MKnpqH5k7pXcbXmy7p/?lang=pt#>. Acesso em: 22 jun. 2023.

TRIVINÕS, Augusto N. S.. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas S.A., 1987. 175 p.

UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **O que NÃO é assédio moral no trabalho**. s/d. Disponível em: https://neppot.ufsc.br/?page_id=87. Acesso em: 11 mar. 2025

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 37. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017. 304 p

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Seção 1/8

Questionário

O presente questionário é relativo à pesquisa de Mestrado que tem como tema **"Assédio moral e Educação Profissional e Tecnológica: percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC "**. Sua participação respondendo-o será de grande valia, pois será possível compreender melhor o tema no âmbito do IFSC, contribuindo, assim, para ampliar o conhecimento produzido sobre tão importante tema. O questionário é composto de perguntas fechadas e abertas, sendo as respostas de natureza facultativa. É necessário a sua devolução até o dia 20/12/2024 para que haja tempo hábil para análise dos dados que serão produzidos. Todas as respostas terão como garantia a confidencialidade.

Desde já agradeço a sua participação e deixo meu contato para qualquer dúvida ou esclarecimento. *E-mail:* valeria.fonseca@ifsc.edu.br. *Telefone/whatsapp:* (48) 98837-4383

* Indica uma pergunta obrigatória

1. * **Se você tiver interesse em nosso convite , por favor, leia a seguir o Termo de Consentimento Livre e esclarecido - TCLE** , e caso esteja de acordo participe da nossa pesquisa.

- Abrir o TCLE
- Não tenho interesse em participar.

Seção 2/8

2 - TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Convidamos o/a Sr./Sra. para participar da pesquisa **Assédio moral e Educação Profissional e Tecnológica: percepções dos/as servidores/as do Instituto**

Federal de Santa Catarina - IFSC, sob a responsabilidade da pesquisadora Valéria Fonseca dos Santos Ferreira, a qual pretende analisar as percepções que os/as servidores/as do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) têm sobre o assédio moral.

Os/as servidores/a técnico-administrativos/as e docentes do IFSC receberão esse convite para participar da pesquisa, sendo que a produção de dados será realizada no período de 01/11/2024 a 20/12/2024, com previsão de conclusão da pesquisa em agosto de 2025.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de um questionário *on-line* que será enviado, junto a esse convite, para o seu *e-mail* institucional, composto de perguntas fechadas e abertas. As perguntas terão respostas de caráter facultativo, assim, se o/a Senhor/a se sentir desconfortável em responder alguma pergunta, poderá não fazer e passar adiante.

Os riscos que poderão decorrer devido à sua participação na pesquisa são: possibilidade de constrangimento ou desconforto ao responder o questionário, estresse, cansaço ao responder às perguntas, alteração na auto estima provocada pela recordação de memórias que desencadeiam sentimentos ruins e a quebra de sigilo/anonimato/ confidencialidade no ambiente virtual (neste caso para minimizar os riscos os dados serão também guardados em um dispositivo eletrônico local e haverá um número reduzido de pessoas com acesso aos materiais). Caso uma dessas ocorrências aconteça, o/a Senhor/a será encaminhado/a pela pesquisadora para o serviço de atendimento médico/psicológico, sem ônus de qualquer espécie a sua pessoa, com todos os cuidados necessários à sua participação, de acordo com seus direitos individuais e respeito ao seu bem-estar físico e psicológico.

Se o/a Sr./Sra. aceitar participar, as respostas produzidas por essa pesquisa poderão trazer como benefícios, a construção e oferta pelo IFSC de formações sobre o assédio moral, onde estarão presentes as especificidades dos indivíduos que compõem a instituição, os quais terão acesso a conhecimentos sobre prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral, proporcionando às vítimas (servidores/as) o acolhimento necessário e o reconhecimento dos trâmites para a denúncia do/a assediador/a (servidor/a).

Se depois de consentir a sua participação, o/a Sr./sra. desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da produção dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O/a Sr./Sra. não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração referente à participação na pesquisa.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas a sua identidade não será divulgada, uma vez que será guardada em sigilo. Todos os dados coletados nessa pesquisa ficarão armazenados em arquivo digital, sob guarda e responsabilidade da pesquisadora, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

Para qualquer outra informação, o/a Sr./Sra. poderá entrar em contato com a pesquisadora no seguinte endereço: Rua José Lino Kretzer, 608 - Praia Comprida, São José - SC, CEP:88130-310, pelo telefone 48 98837-4383, ou com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos (CEPSH), que é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos/as participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. O CEP/IFSC está localizado dentro da própria Instituição, à Rua 14 de julho nº150, 1º andar, sala 33B, Florianópolis-SC, CEP 88075-010. Horário de funcionamento definido de segunda-feira a sexta-feira das 8h às 12h para contato dos pesquisadores e participantes das pesquisas. Telefone para contato (48) 3877-9054 e e-mail cepsh@ifsc.edu.br.

É importante que o/a Sr./Sra. guarde em seus arquivos uma via desse documento assinado pela pesquisadora. Para tal processo, é necessário que o envio de um *e-mail* para a pesquisadora no endereço valeria.fonseca@ifsc.edu.br solicitando o retorno do formulário assinado.

Caso o/a Sr./Sra. queira receber os resultados finais da pesquisa, assinale abaixo*

Não é necessário o envio.

Quero receber os resultados finais da pesquisa

Seção 3/8

3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Consentimento após as informações constantes no TCLE

Eu li os esclarecimentos acima e compreendi para que serve o estudo. Entendi que terei que responder um questionário com perguntas abertas e fechadas com respostas de caráter facultativo. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios da pesquisa. Eu entendi que sou livre para interromper a minha participação a qualquer momento sem a necessidade de justificar minha decisão. Sei que meu nome não será divulgado, não terei despesas e também não receberei dinheiro ou coisa afim com a minha participação na pesquisa. Concordo em participar da pesquisa " **Assédio moral na Educação Profissional e Tecnológica: percepções dos/as servidores/as do Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC**"

* Você consente em participar da pesquisa?

Eu consinto participar da pesquisa.

Não consinto.

Seção 4/8

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Qual o seu endereço de *e-mail*? *

Seu endereço de *e-mail* é importante para validar o seu consentimento e para que sejam enviados os resultados da pesquisa após o término do estudo, caso seja do seu interesse.

Seção 5/8

Perfil do/a servidor/a

A partir desse bloco de questões, nosso objetivo é identificar o perfil dos/as participantes da pesquisa.

1) Faixa etária:

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 33 anos
- De 34 a 41 anos
- De 42 a 49 anos
- De 50 a 57 anos
- Acima de 58 anos

2) Sexo/Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Não binário

3) Raça/Cor:

- Branco
- Preto
- Pardo
- Indígena
- Amarelo

4) Carreira no IFSC:

- Docente
- Técnico-administrativo

5) Há quanto tempo você é servidor no IFSC?

- Até 5 anos

- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Acima de 21 anos

6) Qual seu Câmpus de lotação?

- Câmpus Araranguá
- Câmpus Caçador
- Câmpus Canoinhas
- Câmpus Chapecó
- Câmpus Criciúma
- Câmpus Florianópolis
- Câmpus Florianópolis-Continente
- Câmpus Garopaba
- Câmpus Gaspar
- Câmpus Itajaí
- Câmpus Jaraguá do Sul - Centro
- Câmpus Jaraguá do Sul - Rau
- Câmpus Joinville
- Câmpus Lages
- Câmpus Palhoça Bilíngue
- Câmpus São Carlos
- Câmpus São José
- Câmpus São Lourenço do Oeste
- Câmpus São Miguel do Oeste
- Câmpus Tubarão
- Câmpus Urupema

Câmpus Xanxerê

Reitoria

Seção 6/8

Assédio moral: percepções

Nesse bloco, nosso intuito é verificar as suas percepções acerca do tema assédio moral.

7) Você consegue definir o que é assédio moral?

Sim

Não

Mais ou menos/Tenho alguma ideia sobre

8) Caso tenha respondido "Sim" ou "Mais ou menos/Tenho alguma ideia sobre" na questão anterior, escreva a sua definição. Não se preocupe com a noção de "certo" ou "errado". O que desejamos saber é o que você sabe e pensa sobre.

9) O que você sabe/conhece sobre assédio moral é um conhecimento construído a partir de (pode marcar mais de uma opção):

minha graduação ou pós-graduação

formações continuadas no meu trabalho no IFSC

iniciativa própria, em pesquisas na internet e leituras diversas

conversas com familiares, colegas, amigos/as, etc

outras fontes

10) Se você marcou "outras fontes" na pergunta acima, poderia nos explicar?

11) Você conhece a Resolução do CONSUP nº 01 de 03 de março 2023, que Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Em parte

12) Você participou do processo de elaboração dessa política?

- Sim, participei ativamente
- Sim, participei pouco, em algumas etapas
- Não participei

13) Se você não participou do processo de construção da política de combate aos assédios e violências no IFSC, pode nos contar por que não participou?

14) Você já participou de alguma formação sobre assédio moral oferecida pelo IFSC?

- Sim
- Não

15) Se você não participou, pode nos contar por quê?

16) Sobre situações de assédio moral no IFSC:

- considero que já fui vítima de assédio moral por diversas vezes
- considero que fui vítima de assédio moral uma vez
- não tenho certeza

17) Se você considera que já foi vítima de assédio moral no IFSC, pode nos contar quem foi o/a assediador/a?

- uma chefia do sexo/gênero masculino
- uma chefia do sexo/gênero feminino
- um/uma colega do mesmo nível hierárquico que seu
- um/uma colega de nível hierárquico superior que o seu (mas não chefia sua)
- um/uma colega de nível hierárquico inferior ao seu

18) Se desejar detalhar melhor, utilize o espaço abaixo.

19) Se você considera que foi vítima de assédio moral na instituição, seja uma ou diversas vezes, pode nos contar o que fez, que providências tomou a partir da situação e como a mesma se desenrolou?

20) Você considera que já cometeu assédio moral com colegas no IFSC?

- Sim
- Não
- Talvez/Não sei

21) Se você marcou "Sim" ou "Talvez/Não sei" para a questão anterior, poderia nos explicar melhor?

31) Fui humilhado/a ou ridicularizado/a em relação ao meu trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

32) Mudaram-me de setor para me isolar de colegas.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

33) Impediram que me expressasse, ignorando minha opinião e direito de fala.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

34) Fizeram críticas sobre minha vida privada.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

35) Questionaram minha saúde mental, deixando subentendido que eu estou com problemas psicológicos.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

36) Ridicularizaram ou falaram mal de mim em público.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Seção 8/8

Chegamos ao final do questionário. Agradecemos novamente pela sua participação!!! Abaixo, terá um espaço, caso você queira registrar algo sobre o tema, que considere que seja de valia para a pesquisa e que no entanto não tenha sido perguntado.

37) Caso desejar, fale mais sobre suas percepções e experiências sobre o tema.

APÊNDICE B - ESTADO DA ARTE

Estado da arte - Recorte temporal 2018 a 2023			
Ano	Título	Periódico	Palavras-chave
2018	Emergência e resolução de conflitos e/ou assédio moral na Administração Pública e seus impactos na saúde mental dos servidores	<i>Google Acadêmico</i> Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos	Conflitos interpessoais. Assédio moral no trabalho. Sofrimento no trabalho. Saúde mental. Servidor público.
2018	Memória e silenciamento: O assédio moral como estratégia de gestão em um contexto de precarização social do trabalho docente	<i>Google Acadêmico</i> Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade.	Assédio moral. Silenciamento. Memória. Trabalho docente.
2018	Assédio Moral ou dom de iludir: apontamentos iniciais acerca da ideologia do assédio moral	CAPES Dissertação de Mestrado em Educação Profissional em Saúde apresentada à Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio.	Ideologia. Assédio Moral. Crise estrutural do capital. Alienação.
2019	O assédio moral ascendente nas instituições de ensino superior privadas	<i>Google Acadêmico</i> Artigo Científico	Assédio Moral Ascendente. Professores do Ensino Superior. Mercantilização do Ensino Superior.
2019	A percepção de docentes sobre a	CAPES Dissertação de	assédio moral; educação

	prática do assédio moral na Educação Superior privada	Mestrado apresentada ao Curso em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído da Universidade Santa Úrsula (USU)	superior; sobrecarga de trabalho; condições de trabalho.
2019	Quando a convivência pede por cuidado: <i>bullying</i> e assédio moral em ambientes universitários.	CAPES Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Escolar da Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista	Bullying. Formação. Professores. Assédio Moral. Universidade
2019	Assédio Moral no trabalho acadêmico e as vivências de prazer e sofrimento na concepção da psicodinâmica do trabalho em uma Instituição Pública em São Luís- MA	CAPES Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Educação da Universidade Católica de Brasília	Assédio moral. Ambiente de trabalho. Prazer. Sofrimento. Psicodinâmica.
2019	Assédio Moral no trabalho: significados elaborados por servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior	CAPES Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) Universidade	Assédio Moral no Trabalho; Significados; Aprendizagem, Serviço Público, Pesquisa Qualitativa.
2020	Precisamos falar de assédio moral: Uma análise sobre as práticas e estratégias de enfrentamento da EAUFBA	<i>Google Acadêmico</i> Artigo Científico	Assédio Moral. Estratégias de enfrentamento EAUFBA. - Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia.

2020	O Assédio Moral no ensino básico público português: Um estudo exploratório.	Google Acadêmico Dissertação de Mestrado Em Gestão de Recursos Humanos	Assédio moral, <i>bullying</i> , ensino, <i>mobbing</i> , professores
2021	O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade	Google Acadêmico e <i>Scielo</i> Artigo Científico	Assédio Moral. Impunidade. Sobrecarga de Trabalho. Condições de Trabalho.
2021	Uma análise dos atos de Assédio Moral contra as Docentes da Esfera Pública Municipal de João Pessoa frente ao contexto social, político e educacional	CAPES Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, na linha de Pesquisa em Políticas Educacionais, da Universidade Federal da Paraíba.	Políticas Educacionais. Assédio Moral. Profissão Docente.
2021	Assédio Moral no ambiente universitário, aspectos de um sofrimento (in) visível e possibilidades de intervenção: uma questão para a Psicanálise e para a Educação	CAPES Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação na Área de concentração: Educação, Linha de Pesquisa: Cultura, Processos Educativos e Formação de Professores, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE	Assédio Moral; Universidade; Sofrimento; Psicanálise; Educação.
2021	Violência Simbólica de gênero: Assédio moral e sexual em uma Instituição Federal de Educação Profissional e Tecnológica .	CAPES Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de	Violência Simbólica de Gênero. Assédio Moral e Sexual. Divisão Sexual do Trabalho. Educação

		Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG em Educação Tecnológica.	Tecnológica.
2021	Assédio moral no trabalho e as estratégias de enfrentamento na opinião de servidores Técnico-administrativos federais	CAPES Artigo Científico	Assédio moral; Estratégias de enfrentamento; Servidor público.
2022	O assédio moral e suas consequências na saúde e no trabalho do (a) professor (a) no Ensino Superior: Revisão bibliográfica	Google Acadêmico Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão	Assédio moral; Assédio organizacional; Ensino superior; Trabalho; Professor (a).
2022	O assédio moral no Ensino Superior	Google Acadêmico Artigo Científico	Assédio moral; Assédio moral no trabalho; Violência moral; Ensino Superior; Universidade;
2022	Assédio moral virtual sob a perspectiva de trabalhadoras técnico-administrativas	Google Acadêmico Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.	Assédio moral virtual; técnicas-administrativas
2022	Violência interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária.	Scielo Artigo Científico	Tipos de violência. Violência de gênero. Racismo. Violência institucional. Violência interpessoal

2022	Assédio moral no trabalho: Percepções, ocorrências e consequências entre os servidores Técnico-administrativos da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS	CAPES Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, da Universidade Federal de Santa Catarina	assédio moral; assédio moral no serviço público; prevenção do assédio moral.
2023	Assédio Moral: Teoria, revisão e reflexões.	Google Acadêmico Artigo Científico	Assédio moral. Violência. Educação. Legislação.
2023	Assédio moral nas Universidades Federais do Brasil: uma revisão de Literatura	Google Acadêmico Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), submetido ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas.	Assédio moral, trabalho, universidade federal.
2023	Reflexões sobre o surgimento do Ensino Superior no Brasil, a cultura do bacharelismo e o silenciamento do assédio moral em meio acadêmico	Google Acadêmico Artigo Científico	Assédio moral. Ensino superior. Bacharelismo. Silenciamento.
2023	Não é brincadeira: Relatos de violências veladas e manifestas sofridas por professoras em uma Instituição de Ensino Superior	Google Acadêmico Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG	Assédio moral; assédio sexual; violência de gênero; professoras de ensino superior.
2023	Políticas para o enfrentamento ao assédio moral a servidoras no âmbito do IFSUL	CAPES Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Gradua-ç	Educação Profissional e Tecnológica. Mulheres. Assédio moral. Trabalho.

		ção em Educação Profissional e Tecnológica, do Instituto Federal Sul-rio- grandense.	PROFEPT.
--	--	--	----------

Fonte: Elaboração própria (2024)

APÊNDICE C - INSTITUTOS FEDERAIS E RESPECTIVOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.

Região Centro- Oeste

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília - IFB**

No site da Instituição existe a Resolução 20/2019 - RIFB/IFB, que aprovou a Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Brasília, a qual discorre em seus artigos sobre a necessidade de um olhar holístico para o bem-estar dos/as servidores/as, mas não apresenta o assédio moral em seu texto.

Em seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas- PDP³⁶ - 2024 consta em suas ações de desenvolvimento no item 16 “ Promover competências para prevenção e combate ao assédio moral”.

Em janeiro de 2025 foi aprovada Resolução 5/2025³⁷ - CS/RIFB/IFBRASILIA sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e às Violências, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília - IFB.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso - IFMT**

Nessa Instituição, segundo o retorno do *e-mail* enviado, não existe uma regulamentação específica sobre o tema. Eles seguem as orientações e atos normativos da Controladoria Geral da União - CGU, além da legislação Federal pertinente ao tema. Eles também realizam ações de esclarecimento, conduzidas pela Unidade de Gestão de Integridade - UGI, que é composta pela Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética do IFMT.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul - IFMS**

³⁶

<https://www.ifb.edu.br/attachments/article/37018/Plano%20de%20Desenvolvimento%20de%20Pessoas%20-%202024.pdf>

³⁷

<https://www.ifb.edu.br/attachments/article/40827/RESOLU%C3%87%C3%83O%205-2025%20-%20CS-RIFB-IFBRASILIA%20-%20Aprova%20a%20Pol%C3%ADtica%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20ao%20Ass%C3%A9dio%20e%20%C3%A0s%20Viol%C3%AAncias.%20no%20%C3%A2mbito%20do%20IFB.pdf>

Nessa instituição, existe uma Comissão Permanente para Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEA), que é responsável por coordenar e monitorar a implementação da Política³⁸ de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no IFMS

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - IF Goiano**

O IFG junto ao IF Goiano construíram um grupo de estudo e trabalho, o GET³⁹, relacionados ao combate aos assédios moral e sexual, o qual foi responsável pela elaboração dos documentos Institucionais⁴⁰ sobre o combate de assédios no âmbito das Instituições.

Este processo começou “a partir da constatação do aumento de atestados, queixas e adoecimentos referentes a distúrbios físicos e psíquicos de trabalhadores/as que se sentiam discriminados/as, injustiçados/as, insatisfeitos/as e até perseguidos/as – ou seja, situações que poderiam ser caracterizadas como violência psicológica no trabalho.” (trecho do relatório final do GET)

Região Nordeste

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas - IFAL**

No *site* da instituição, encontramos ofertas de formações oferecidas pela Advocacia Geral da União (AGU)⁴¹ e Procuradoria-Geral Federal⁴² em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap)⁴³.

³⁸ <https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/politicas/politica-de-prevencao-o-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual.pdf>

³⁹ <https://www.ifg.edu.br/component/content/article/34490>

⁴⁰ <https://ifgoiano.edu.br/home/index.php/consulta-publica/446-consulta-publica-de-documentos/23535-minuta-da-politica-interinstitucional-de-prevencao-e-enfrentamento-aos-assedios.html>

⁴¹ <https://www2.ifal.edu.br/noticias/agu-disponibiliza-capacitacao-sobre-assedio-no-trabalho>

⁴²

<https://www2.ifal.edu.br/noticias/procuradoria-geral-federal-e-a-escola-nacional-de-administracao-publica-abre-inscricoes-para-curso-contra-assedio>

⁴³ <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115>

Também encontramos um boletim⁴⁴ da Comissão de Ética que relata o que seria o assédio no trabalho, o qual tem o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto 1.171/94) como balizador no processo.

Em janeiro de 2025, foi aprovada no IFAL a Portaria nº82/2025⁴⁵, que implementou medidas de prevenção e enfrentamento as práticas de assédio moral e sexual e discriminação.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA**

Nessa instituição existe uma Política⁴⁶ Interseccional de Prevenção e enfrentamento do Assédio Sexual e Moral.

- **Instituto Federal Baiano - IF Baiano**

No *site* da instituição é possível visualizar orientações⁴⁷ sobre o assédio moral a partir de material explicativo elaborado pela Advocacia Geral da União (AGU).

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE**

A instituição não possui uma normativa específica sobre assédio moral. Atualmente existe uma regulamentação sobre o assédio sexual por meio da Portaria Normativa n.20/PGF/AGU de 2022.

No *site* do IFCE é possível acessar o Guia Lilás,⁴⁸ produzido pela CGU, que traz orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

Em Setembro de 2024, a Instituição colocou em consulta pública a minuta⁴⁹ sobre a Política de Enfrentamento ao Assédio e Outras Formas de Violência Sexual

⁴⁴

<https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/comissao-de-etica/arquivos/minuto-da-etica-cep-57-abril-2023.pdf/view>

⁴⁵

https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/programa-de-integridade/PORTARIANORMATIVAN82_2025REIT11.01comanexo1.pdf

⁴⁶

https://portal.ifba.edu.br/jacobina/institucional/documentos/politica-interseccional_ifba.pdf/view

⁴⁷

<https://ifbaiano.edu.br/portal/governanca-corporativa/programa-de-integridade/assedio-conceitos/>

⁴⁸

https://ifce.edu.br/documentos-da-corregedoria/guia_para_prevencao_assedio.pdf/view

⁴⁹

<https://ifce.edu.br/noticias/ifce-tera-politica-de-enfrentamento-ao-assedio>

para a que a comunidade acadêmica possa tomar conhecimento e apresentar suas considerações sobre o conteúdo do documento.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA**

No *site* da instituição existe uma campanha⁵⁰ de conscientização e informação lançada pela Ouvidoria Institucional do IFMA, onde as pessoas podem registrar suas denúncias, entre elas as que configuram assédio moral.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB**

No IFPB existe a Rede de Combate ao Assédio- RCA⁵¹, que é formada por Núcleos de Combate ao Assédio (NUCA) em todos os *campi* do IFPB e por uma Comissão Central de Combate ao Assédio (CCCA).

A instituição ofertou os cursos⁵² “Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral “ e “Assédio Moral: O que Saber e Fazer” da ENAP.

Em janeiro de 2025, foi publicada a Portaria⁵³ 133/2025, na qual foi instuído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - IFPE**

Está tramitando no IFPE um documento denominado "Política de Educação em Direitos Humanos do IFPE"⁵⁴. De acordo com o primeiro Artigo desta Resolução, seu objetivo geral é “...implementar a educação em direitos humanos em todos os

50

<https://portal.ifma.edu.br/2024/03/26/campanha-lancada-pela-ouvidoria-do-ifma-entra-na-terceira-fase/>

51

<https://www.ifpb.edu.br/prae/rede-de-combate-ao-assedio/legislacao-e-documentos-pertinentes/resolucao-60-2021-consuper-daaoc-reitoria-ifpb.pdf/view>

52

<https://www.ifpb.edu.br/noticias/2024/04/cultura-institucional-de-respeito-e-seguranca-conheca-os-cursos-ofertados-sobre-assedio>

53

<https://www.ifpb.edu.br/noticias/2025/02/plano-traz-acoes-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-discriminacao-no-ifpb/plano-setorial-de-combate-ao-assedio-portaria.pdf>

54

https://portal.ifpe.edu.br/wp-content/uploads/2023/09/703-Politica-de-Direitos-Humanos-do-IFPE-V2_d_cox-Docmentos-Google.pdf

níveis, dimensões e práticas do IFPE, articulando e perpassando a gestão, o ensino, a extensão, a pesquisa e as tecnologias, visando ao cumprimento da missão institucional, comprometida com a prática da cidadania e da inclusão.” O Assédio moral é citado em partes do documento. A instituição também utiliza o Guia Lilás da CGU.

Em dezembro de 2024, foi emitida a Portaria⁵⁵ IFPE nº 1.750 que “dispõe sobre a criação de Comissão de Combate ao Assédio e Discriminações, para a elaboração de Plano de Ação, regulamento e protocolos relativos ao Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e outras Violências.”

- **Instituto Federal do Sertão Pernambucano - IFSertãoPE**

O Instituto não possui normativa interna e nem material institucional sobre assédio moral. Eles também utilizam o Guia Lilás da CGU.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI**

No instituto, foi oferecido aos/as servidores/as uma formação, cujo material foi elaborado pela Secretaria de Controle Interno da Presidência da República, no projeto intitulado “Pílulas de Conscientização: Corregedoria explica!”, sendo o primeiro vídeo⁵⁶ sobre assédio moral. Nesta página da *internet* também é possível acessar o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal, elaborado pelo Ministério da Economia, em que constam as atitudes inadequadas do/a servidor/a, estando entre elas ” praticar ou tolerar o assédio moral”.

Em junho de 2024, foi aprovada a Resolução Normativa do CONSUP/OSUPCOL/REI/IFPI⁵⁷ N° 213, que aprovou a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN**

⁵⁵ <https://portal.ifpe.edu.br/wp-content/uploads/2025/02/Portaria-comissao-de-assedios-1.pdf>

⁵⁶ <https://www.ifpi.edu.br/noticias/ifpi-divulga-campanha-sobre-assedio-moral>

⁵⁷ <https://www.ifpi.edu.br/noticias/ifpi-aprova-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-e-a-violencia/resolucao-normativa-no-213-2024>

O IFRN promoveu em 2023 ações⁵⁸ que previam orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, e para isto utilizou o Guia Lilás, produzido pela CGU.

Em janeiro de 2025, foi emitida Portaria Normativa⁵⁹ RE/IFRN N° 41, que aprovou “o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (2025-2026)”.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe - IFS**

O IFS tem um Plano de Integridade⁶⁰ que foi construído em 2021/2022, cuja finalidade descrita no documento é “... institucionalizar medidas e ações destinadas à prevenção, detecção, punição de desvios éticos e atos de fraude e corrupção, bem como aproximar o debate acerca da temática junto à comunidade acadêmica.”

No Plano de Integridade são sinalizadas formações necessárias para a comunidade acadêmica. Nesse documento de 2021/2022, constam várias ações relevantes e uma delas tem por objetivo “Coibir condutas caracterizadas como assédio moral” .

As lacunas de formação que aparecem no Plano de Integridade são convertidas em 3 ciclos de formação. Dois⁶¹ ciclos trazem o assédio moral como tema de suas palestras.

Na página da Ouvidoria⁶² do IFS consta uma cartilha sobre assédio moral produzida pelo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Região Norte

⁵⁸<https://portal.ifrn.edu.br/campus/reitoria/noticias/ifrn-desenvolve-campanha-do-agosto-lilas/>

⁵⁹https://portal.ifrn.edu.br/documents/18442/ilovepdf_merged_46.pdf

⁶⁰

https://www.ifs.edu.br/images/Hotsites/prodin/processo_dgr/Documentos/Plano_de_Integridade_IFS_-_alterado_painel_de_integridade_CGU_vers%C3%A3o_2.1_20-05.pdf

⁶¹<https://www.ifs.edu.br/ultimas-noticias/9508-ifs-realiza-ii-ciclo-de-palestras-do-programa-de-integridade-no-servico-publico.html>

<https://www.ifs.edu.br/ultimas-noticias/10358-ifs-realiza-3-ciclo-de-palestras-do-programa-integridade.html>

⁶²<https://www.ifs.edu.br/participacao-social/ouvidoria.html>

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre - IFAC**

Em abril de 2022, foi instituído o Grupo de Trabalho, composto por servidores/as (técnico-administrativos/as e docentes), responsável pela elaboração da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Violência no âmbito da instituição.

Em 2023, ocorreram palestras⁶³ nos *campi* e na Reitoria da Instituição, como parte da política de acompanhamento e prevenção ao assédio. Não foi encontrada no *site* legislação institucional sobre.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP**

No *site* da Instituição é possível encontrar uma Resolução⁶⁴ do CONSUP, de 2021, que aprovava um protocolo de conduta em casos de ocorrência de maus-tratos, abusos e assédios no IFAP.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - IFAM**

Pode ser acessado no *site* do IFAM uma cartilha⁶⁵ do ano de 2018 sobre assédio moral no trabalho. No *site*, também é possível localizar uma notícia⁶⁶ sobre Assédios moral e sexual de 2022 e o processo de denúncia aos órgãos competentes.

Em novembro de 2024, foi emitida a Resolução⁶⁷ nº 069/CONSUP/IFAM, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação na Instituição.

No *site* institucional também consta que “... o IFAM adotou uma postura proativa e inovadora entre as instituições de ensino do estado do Amazonas ao instituir a Comissão⁶⁸ Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (COPEA), por meio da Portaria nº 086/GR/IFAM, de 15 de janeiro de 2025.”

⁶³<https://www.ifac.edu.br/noticias/2023/outubro/ifac-inicia-palestras-sobre-assedio-nos-campi-e-reitoria>

⁶⁴ <https://www.ifap.edu.br/index.php/publicacoes/item/3593-resolucao-n-25-2021-consup>

⁶⁵<https://www2.ifam.edu.br/noticias/dai-do-servidor-publico-e-cartilha-de-prevencao-ao-assedio-moral>

⁶⁶<https://www2.ifam.edu.br/noticias/entenda-o-que-e-assedio-moral-assedio-sexual-e-como-denunciar>

⁶⁷

<https://www2.ifam.edu.br/noticias/resposta-ao-questionamento-sobre-a-implementacao-de-politica-d-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual-no-ifam>

⁶⁸

<https://www2.ifam.edu.br/instituicao/comissoes/comissao-permanente-de-prevencao-e-enfrentament-o-ao-assedio>

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará - IFPA**

O IFPA dispõe de duas cartilhas, em que é possível encontrar informações sobre assédio moral. Uma cartilha⁶⁹ é sobre Saúde e Qualidade de vida no trabalho, em que o assédio moral é citado como um dos fatores que pode desencadear transtornos mentais em suas vítimas. A outra⁷⁰ refere-se a uma campanha informativa sobre assédio moral no trabalho.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO**

Em 2023, a Corregedoria do IFRO, em parceria com a Procuradoria Federal, construiu uma Minuta⁷¹ de Política de Enfrentamento ao Assédio e Discriminações no âmbito institucional. Servidores/as e estudantes puderam participar da construção deste documento, trazendo contribuições.

Nessa minuta, consta a instituição do Comitê de Prevenção e Combate ao assédio moral, sexual, discriminações e outras violências no âmbito do IFRO.

No *site* institucional é possível encontrar a oferta de formação por meio do projeto⁷² “Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual”, oferecido a servidores/as e estudantes do IFRO.

Em março de 2025, foi aberta consulta pública para a construção do “Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio no IFRO”.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO**

⁶⁹

<https://progep.ifpa.edu.br/arquivos-importantes/departamento-de-saude-e-qualidade-de-vida/3215-ds-qv-cartilha-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-editada-26-05-2021/file>

⁷⁰

<https://ifpa.edu.br/ultimas-noticias/1778-ifpa-lanca-cartilha-e-campanha-informativa-sobre-assedio-moral-no-trabalho>

⁷¹ https://portal.ifro.edu.br/images/ConsultaPublica/Minutas/SEI_IFRO_-_2023626_-_Minuta_1.pdf

⁷²

<https://portal.ifro.edu.br/ultimas-noticias/14680-ifro-inicia-projeto-combate-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual>

No *site* do IFTO podem ser encontradas duas cartilhas sobre o tema, uma produzida pelo próprio Instituto⁷³ e outra pela CAPES⁷⁴, além do Guia Lilás, da CGU. A instituição também possui o NUCA - Núcleo de combate ao assédio.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima - IFRR**

No site do IFRR consta uma cartilha⁷⁵ sobre "Assédio moral no trabalho," do ano de 2022.

Região Sudeste

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo - IFES**

A instituição respondeu via *e-mail* que a Corregedoria do IFES tem subordinação técnica/normativa à Controladoria-Geral da União, o que remete ao IFES a obrigatoriedade de utilizar os Manuais, Notas Técnicas, Instruções Normativas, dentre outras, emitidas pelo Governo Federal. No *site* institucional é possível ter acesso ao Guia Lilás, da CGU.

Em 10 de fevereiro de 2025, o IFES publicou, por meio da Portaria⁷⁶ nº 371, o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ**

A instituição possui um informativo⁷⁷ sobre assédio moral, que sinaliza que em caso de assédio moral, o/a assediador/a infringe o Decreto nº 1.171/94 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal) e a Lei nº

⁷³ <https://www.ifto.edu.br/centrais-de-conteudos/cartilhas/cartilha-vamos-falar-de-assedio.pdf/view>

⁷⁴ https://www.ifto.edu.br/ifto/ouvidoria/manuais-e-cartilhas/16102023_cartilha_de_preveno_aos_assdi_os_moral_e_sexual.pdf/view

⁷⁵ https://reitoria.ifrr.edu.br/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida/cartilha-assedio-moral-no-trabalho-3/C_artilha_Assedio_Moral_no_Trabalho.pdf

⁷⁶ <https://gedoc.ifes.edu.br/documento/0D0CF0387A47A03D061553FF3CC0E1E5?inline>

⁷⁷ https://portal.ifrj.edu.br/sites/default/files/IFRJ/Processos%20Seletivos/informativo_etica.pdf

8.112/90 (Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais).

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense - IFF**

No IFF, existe a Resolução⁷⁸ CONSUP/IFFLU n° 212, de 15 de dezembro de 2023, que aprovou o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e de todas as Formas de Violência Sexual no âmbito do Instituto Federal Fluminense, o qual tem o Guia Lilás, da CGU como material orientador. Não existe uma legislação institucional específica sobre assédio moral.

No PDP-2024⁷⁹ do IFF consta a necessidade de formação dos/as servidores/as para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do IFF .

- **Colégio Pedro II - CPII**

A instituição possui uma cartilha⁸⁰ sobre assédio moral, que foi elaborada por uma equipe de multiprofissionais. No *site* do colégio também consta o Guia Lilás e a parceria com a campanha promovida pela Controladoria-Geral da União (CGU) #INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS, que trabalha com eixos temáticos, tendo como objetivo a promoção da cultura de integridade nas Instituições. O combate aos assédios moral e sexual no ambiente de trabalho foi um desses eixos.

- **Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ**

A instituição tem vários programas e políticas institucionais, mas nenhum específico sobre assédio moral.

A instituição utiliza uma cartilha⁸¹ própria e o Guia Lilás como materiais orientadores em casos de assédio moral.

⁷⁸ <https://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2023/resolucao-1702673282.17>

⁷⁹

<https://portal1.iff.edu.br/comunidade/painel-do-servidor/desenvolvimento-de-pessoas-pndp-e-pdp/arcuivos/pdp-iff-2024.pdf/view>

⁸⁰ [https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2023/abril/Cartilha%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20-%20CPII%202022%20\(1\).pdf](https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2023/abril/Cartilha%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20-%20CPII%202022%20(1).pdf)

⁸¹ <https://intranet.cefet-rj.br/attachments/article/8669/Cartilha%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20ao%20Assedio%20CefetRJ.pdf>

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG**

O IFMG possui, em seu *site*, materiais de diversas fontes sobre assédio moral. Encontramos no *site* do Instituto páginas⁸² com explicações/orientações sobre o tema, uma cartilha⁸³ do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE) e outra cartilha⁸⁴ da Instituição. O Guia Lilás também consta no *site* da Instituição.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais - IFNMG**

A instituição tem o Núcleo de Integridade, que desenvolveu algumas ações voltadas à prevenção e combate ao assédio moral, incluindo uma palestra ministrada pelo Procurador Federal. No IFNMG, o Guia Lilás é usado como material explicativo e, em 2021, a instituição participou da campanha⁸⁵ promovida pela CGU denominada #INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS.

Em novembro de 2024, foi publicada a Resolução⁸⁶ CONSUP nº 491, que aprovou a Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no IFNMG.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais - IF Sudeste MG**

⁸²

<https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/assedio-moral-conhecer-para-prevenir>

<https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/ofmg-contr-o-assedio>

⁸³

https://www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/cartilhas/cartilha_assedio_moralsinasefe.pdf

⁸⁴

<https://www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/cartilhas/folderassediomoralA6rev21.pdf>

⁸⁵

<https://www.ifnmg.edu.br/mais-noticias-portal/591-portal-noticias-2021/27340-em-parceria-com-a-cgu-ifnmg-realiza-campanha-em-defesa-da-integridade-na-administracao-publica>

⁸⁶

https://ifnmg.edu.br/administrador/2024/Resolucao_491_Politca_de_prevencao_ao_assedio_moral_e_sexual_-_IFNMG.pdf

O instituto possui uma Política⁸⁷ Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência (2023), que foi aprovada pelo Conselho Superior da instituição.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**

No *site* institucional existe uma página⁸⁸, em que é possível acessar algumas orientações sobre assédio moral e ter acesso ao Guia Lilás, da CGU.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro - IFTM**

O IFTM possui uma Política⁸⁹ de enfrentamento ao assédio, discriminação e violências do ano de 2023.

- **Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET - MG**

O CEFET-MG instituiu, em novembro de 2023, uma comissão responsável pela elaboração de uma proposta sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência no âmbito da instituição.

Em 2024, no mês de março, houve o lançamento do Programa⁹⁰ de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e a Violência no Âmbito do CEFET-MG, no qual faz parte um Guia⁹¹ de enfrentamento aos assédios moral, sexual e virtual. No *site* da instituição, também é possível acessar o Guia Lilás.

Em janeiro de 2025, foi publicada a Resolução⁹² CD/CEFET-MG nº 27, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no âmbito do CEFET-MG.

⁸⁷ https://www.ifsudestemg.edu.br/documentos-institucionais/resolucao-consu-no20_2023.pdf

⁸⁸ <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/orientacoes-sobre-assedio-e-discriminacao>

⁸⁹ <https://iftm.edu.br/ouvidoria/documentos/20240405/politica-de-enfrentamento-ao-assedio-discriminacao-e-violencias/>

⁹⁰ <https://www.cefetmg.br/noticias/comissao-apresenta-guia-para-acolher-casos-de-assedio-e-violencia/>

⁹¹ https://www.cefetmg.br/wp-content/uploads/2024/03/GUIA-DE-ENFRENTAMENTO-AOS-ASSEDIOS_7.pdf

⁹² <https://www.integridade.cefetmg.br/wp-content/uploads/sites/364/2025/02/Politica.pdf>

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - IFSP**

O IFSP não possui uma legislação institucional sobre assédio moral. O Guia Lilás também é utilizado na referida.

Região Sul

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - IFRS**

O IFRS foi o primeiro instituto a aprovar uma Política⁹³ Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência (2020). Para atender as demandas apresentadas nesse documento, a instituição implementou uma Instrução normativa⁹⁴ que regulamenta o fluxo e procedimentos a serem seguidos em caso de denúncia de assédio e violência que ocorram na Instituição.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha - IFFAR**

O IFFAR não possui legislação institucional sobre assédio moral. No *site* da instituição, é possível acessar o Guia Lilás, da CGU.

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense - IFSUL**

O IFSUL tem uma Resolução que define a Política⁹⁵ Institucional de Prevenção e Enfrentamento a Assédios e Violências no âmbito da instituição (2023).

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná - IFPR**

⁹³

https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/Resolucao_042_2020_Aprova_Politica-Institucional-Combate-ao-Assedio-e-a-Violencia_IFRS.pdf

⁹⁴

https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2022/12/IN_06-2022-Regulamenta-e-estabelece-fluxo-e-procedimentos-para-denuncia-de-assedios-e-violencias.pdf

⁹⁵

<https://www.ifsul.edu.br/acoes-inclusivas/documentos-acoes-inclusivas/item/2640-resolucao-consup-if-sul-n-270-de-29-de-maio-de-2023>

No *site* da instituição é possível localizar uma formação⁹⁶ que ocorreu em 2023 sobre relações interpessoais no trabalho e prevenção de situações de assédio. Além disso, é possível acessar o Guia Lilás, da CGU.

Em março de 2025, constava no *site* institucional que “O IFPR criou um Grupo de Trabalho que está construindo o Plano Setorial de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação dentro da instituição.”

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense - IFC**

Na página da Corregedoria/planejamento e relatórios correcionais⁹⁷ do IFC constam alguns relatórios correcionais, onde são registradas as atividades desenvolvidas por esse setor. Nessa página, podemos verificar a existência de alguns processos sobre assédio moral/assédio sexual. Em sua grande maioria, esses processos possuem o *status* de “arquivado”, somente em dois casos existem as penalidades de advertência e demissão.

Na página da instituição, em “ouvidoria⁹⁸,” é possível ter acesso ao Guia Lilás, da CGU, a perguntas e respostas sobre o tema e a cartilha elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Em 2024, foi lançada uma cartilha⁹⁹ de Prevenção aos assédios e à discriminação que foi elaborada pela Corregedoria. Com base nesse material, surgiu o projeto “Corregedoria em Movimento: vamos falar de prevenção?” que tem como iniciativa, segundo o *site* do IFC, “[...] percorrer, em 2025, os *campi* da instituição para promover o diálogo, conscientização e informação sobre temas essenciais ao ambiente de trabalho, como assédio moral, assédio sexual e discriminação.”

- **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina -**

⁹⁶

<https://ifpr.edu.br/relacoes-interpessoais-no-trabalho-e-prevencao-de-situacoes-de-assedio-e-tema-d-e-seminario-na-reitoria/>

⁹⁷ <https://corregedoria.ifc.edu.br/relatorios-correcionais/>

<https://corregedoria.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/43/2025/02/Relatorio-de-Gestao-Correcional-IFC-Exercicio-2024-2-1.pdf>

⁹⁸ <https://ouvidoria.ifc.edu.br/saiba-como-identificar-o-assedio-moral-e-sexual/>

⁹⁹

https://corregedoria.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/43/2024/11/Cartilha-de-prevencao-aos-assedios-e-a-discriminacao.pdf?_gl=1*1j4m8e0*_ga*MTM3MDY0OTU1NC4xNzQzMzgwNTc2*_ga_FM2DQDNX9M*MTc0MzM4MDU3NS4xLjEuMTc0MzM4MTEyNS4wLjAuMA..

IFSC

O IFSC, *locus* da pesquisa, possui uma Política¹⁰⁰ de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e às demais Violências, desde 2023. Nesse ano, também foi ofertada aos/às servidores/as e estudantes ampla formação¹⁰¹ sobre o tema presencialmente, em diversos câmpus e pelo canal do youtube da Instituição¹⁰².

Também é possível ter acesso no *site* institucional ao Guia Lilás e a cartilha¹⁰³ do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Florianópolis-SINTRASEM.

¹⁰⁰

https://www.ifsc.edu.br/documents/d/documentos-norteadores/resolucao_01_consul_combate_assedio.pdf

¹⁰¹

https://www.ifsc.edu.br/web/noticias/w/assedio-moral-saiba-como-identificar-e-como-agir?p_l_back_url=%2Fsearch%3Fq%3Dass%25C3%25A9dio%2Bmoral

¹⁰² <https://www.youtube.com/watch?v=nU4nKcPTJc4&t=5320s>

¹⁰³ <https://dweb6.dohms.com.br/files/1098/Cartilha%20do%20Assedio%20Moral.pdf>