

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA
MESTRADO PROFISSIONAL
Instituição Associada
IFFluminense

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL: SITE DE INFORMAÇÃO À
COMUNIDADE DO IFFLUMINENSE

VALDÊNIA GOMES MIRANDA LINS

Macaé/RJ

2023

VALDÊNIA GOMES MIRANDA LINS

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL: SITE DE INFORMAÇÃO À
COMUNIDADE DO IFFLUMINENSE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, área de concentração Educação Profissional e Tecnológica, linha de pesquisa, linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador(a): Aline Couto da Costa.

MACAÉ
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

L759e

Lins, Valdênia Gomes Miranda, 1981-.

Enfrentamento ao assédio moral: site de informação à comunidade do IFFluminense. – Macaé, RJ, 2023.
106 f.: il. color.

Orientadora: Costa, Aline Couto da, 1981-

Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica). – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Macaé, RJ, 2023.

Referências: p. 65-68.

1. Assédio no ambiente de trabalho. 2. Assédio - Prevenção. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Comunicação de massa - Aspectos sociais. 5. Sites da Web - Manuais, guias, etc. I. Costa, Aline Couto da, 1981-, orient. II. Título.

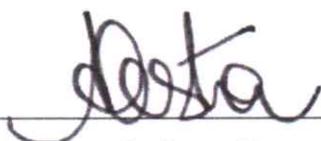
CDD 331.133

23.ed.

Dissertação intitulada **ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL: SITE DE INFORMAÇÃO À COMUNIDADE DO IFFLUMINENSE**, elaborada por **Valdênia Gomes Miranda Lins** e apresentada, publicamente perante a Banca Examinadora, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal Fluminense - IFFluminense, na área concentração Educação Profissional e Tecnológica, linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em: 05/07/2023

Banca Examinadora:



Aline Couto da Costa, Doutora em Arquitetura
Instituto Federal Fluminense (IFFluminense)
Orientadora



Severino Joaquim Correia Neto, Doutor em Ciências da Educação
Instituto Federal Fluminense (IFFluminense)

Documento assinado digitalmente



ANA LUCIA NOVAIS CARVALHO
Data: 17/07/2023 21:47:43-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ana Lúcia Novais Carvalho, Doutora em Biociências Nucleares
Universidade Federal Fluminense (UFF)

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL: SITE DE INFORMAÇÃO À COMUNIDADE DO IFFLUMINENSE

RESUMO

O assédio moral consiste em uma comunicação hostil e sistemática direcionada por um ou mais indivíduos a uma pessoa que se encontra em situação indefesa. O ambiente escolar não está livre das situações de assédio, mesmo aquele voltado à Educação Profissional e Tecnológica. A pesquisa de Beltrame (2018) nas instituições federais de Ensino Superior detectou que mais da metade delas não adota práticas educativas em relação ao assédio moral e sexual em ambiente de trabalho. Portanto, este trabalho tem como objetivo apresentar uma abordagem sobre o assédio moral nos ambientes de trabalho do Instituto Federal de Educação, Profissional e Tecnológica, *Campus Macaé*, com o objetivo geral de traçar um instrumento de informação acessível aos profissionais e estudantes do IFFluminense sobre o assédio moral nos ambientes de trabalho e dos dispositivos institucionais de enfrentamento de tais casos. Os objetivos específicos são: compreender o conceito de assédio moral e as situações que o caracterizam; investigar se/como o assédio moral é tratado nas instituições; verificar o conhecimento da comunidade acadêmica do Instituto Federal Fluminense *Campus Macaé* sobre o assédio moral e sobre os respectivos mecanismos para combatê-lo; montar um *website* para agrupar as informações institucionais e outras informações sobre prevenção ao assédio a fim de facilitar a localização das mesmas. Para isso foram feitos, pesquisa bibliográfica a partir do portal de periódicos da Capes, pesquisa documental no Centro de Documentação Digital do IFF e pesquisa de campo com aplicação de questionário on-line direcionado aos servidores do *campus*, além do desenvolvimento de produto educacional. Verificamos que o IFF até iniciou a discussão sobre o assunto, mas as ações realizadas por servidores em seus *campi* ainda são tímidas e não alcançaram a abrangência institucional. No presente, não há registros sistematizados de possíveis ocorrências de assédio na instituição. As respostas ao questionário indicaram que a comunidade possui dúvidas quanto à caracterização do assédio moral. Por isso, espera-se que esse trabalho represente uma contribuição para reflexões e práticas quanto ao tratamento da questão.

Palavras-chave: Assédio Moral. Instituto Federal Fluminense. Informação. *Website*.

FACING MORAL HARASSMENT: INFORMATION WEBSITE TO IFFLUMINENSE COMMUNITY

ABSTRACT

Moral harassment is a hostile and systematic communication directed by one or more individuals to a person who is in a defenseless situation. The school environment is not free from harassment situations, even those aimed at Vocational and Technological Education. Beltrame's research (2018) in federal higher education institutions found that more than half of them do not adopt educational practices in relation to moral and sexual harassment in the workplace. Therefore, this work aims to present an approach on moral harassment in the work environments of the Federal Institute of Education, Professional and Technological, Campus Macaé, with the general objective of drawing up an instrument of information accessible to professionals and students of IFFluminense about the moral harassment in work environments and institutional devices for dealing with such cases. The specific objectives are: to understand the concept of moral harassment and the situations that characterize it; investigate if/how moral harassment is treated in institutions; verify the knowledge of the academic community of the Instituto Federal Fluminense Campus Macaé about moral harassment and about the respective mechanisms to combat it; set up a website to group institutional information and other information on harassment prevention in order to make it easier to find them. For this, bibliographical research was carried out from the Capes journal portal, documentary research at the IFF Digital Documentation Center and field research with the application of an on-line questionnaire directed to the campus servers, in addition to the development of an educational product. We verified that the IFF even started the discussion on the subject, but the actions carried out by servers on their campuses are still timid and have not reached the institutional scope. At present, there are no systematic records of possible occurrences of harassment in the institution. The answers to the questionnaire indicated that the community has doubts about the characterization of moral harassment. Therefore, it is expected that this work represents a contribution to reflections and practices regarding the treatment of the issue.

Keywords: *Moral harassment. Fluminense Federal Institute. Information. Website*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Matérias sobre Assédio Moral e os IFs.....	33
Figura 2 - Fanzine Assédio.....	40
Figura 3 - Linha do Tempo.....	44
Foto 1 - Fotos para a campanha contra assédio do Campus Macaé.....	45
Figura 4 - Imagens da campanha do Nugedis no Instagram.....	46
Figura 5 - Visualização da Página Inicial do Site.....	53
Figura 6 - Página “Conceitos”.....	55
Figura 7 - Página de Contatos Úteis.....	56
Figura 8 - Página Documentos do IFF.....	57
Figura 9 - Formulário de contato do website.....	58
Figura 10 - Características do produto educacional no Guia.....	60
Figura 11 - Recursos de leitura do Guia.....	61

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições de assédio moral.....	20
Quadro 2 – As ações dos IFs para o combate ao assédio.....	35
Quadro 3 – Programação do Seminário Virtual sobre Assédio do IFF.....	40
Quadro 4 – Programação do Seminário Virtual sobre Assédio do IFF.....	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tempo de trabalho no Instituto Federal Fluminense.....	48
Gráfico 2: Respostas sobre dúvidas da existência de assédio.....	49
Gráfico 3: Nuvem de palavras das repostas a “o que você entende por assédio”. 49	
Gráfico 4: termos mais citados como resposta a “ em sua opinião, o que pode desencadear o assédio moral”	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNCC – Base Nacional Comum Curricular

CEFET-Campos - Centro Federal de Educação Tecnológica de Campos

CEFETs- Centros Federais de Educação Tecnológica

CEFET-MG - Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

CEFET-RJ - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

CEP - Comitê de Ética na Pesquisa

CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

CGU - Controladoria Geral da União

FIC - Formação Inicial e Continuada

Fidesc - Fórum das Instituições de Ensino Superior de Campos

FMC - Faculdade de Medicina de Campos

IFAC - Instituto Federal do Acre

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

IFBaiano - Instituto Federal Baiano

IFC - Instituto Federal Catarinense

IFCE - Instituto Federal do Ceará

IFES - Instituto Federal do Espírito Santo

IFF / IFFluminense – Instituto Federal Fluminense

IFFAR - Instituto Federal Farroupilha

IFG - Instituto Federal de Goiás

IFGoiano - Instituto Federal Goiano

IFMA - Instituto Federal do Maranhão

IFMG - Instituto Federal de Minas Gerais

IFMS - Instituto Federal do Mato Grosso do Sul

IFPB - Instituto Federal da Paraíba

IFPE - Instituto Federal de Pernambuco

IFPI - Instituto Federal do Piauí

IFRJ - Instituto Federal do Rio de Janeiro

IFRN - Instituto Federal do Rio Grande do Norte
IFRO - Instituto Federal de Rondônia
IFRR - Instituto Federal de Roraima
IFRS - Instituto Federal do Rio Grande do Sul
IFS - Instituto Federal de Sergipe
IFs – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina
IFSertão - Instituto Federal do Sertão Pernambucano
IFSP - Instituto Federal de São Paulo
IFSudesteMG - Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
IFSul - Instituto Federal Sul-rio-grandense
IFSuldeMinas - Instituto Federal do Sul de Minas
IFTM - Instituto Federal do Triângulo Mineiro
IFTO - Instituto Federal do Tocantins
Isecensa - Institutos Superiores de Ensino do Centro Educacional Nossa Senhora Auxiliadora
MEC – Ministério da Educação
OIT - Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
Proex - Pró-reitoria de Extensão, Cultura e Diversidade
PROFEPT – Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRT - Tribunal Regional do Trabalho
UENF - Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
UFF - Universidade Federal Fluminense
UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UGI - Unidade de Gestão de Integridade
Uned - Unidade Descentralizada de Ensino
Uniflu - Centro Universitário Fluminense
Unirio - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Universo - Universidade Salgado de Oliveira

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Justificativa/Relevância	14
1.2. Objetivos	15
2. METODOLOGIA	17
3. REFERENCIAL TEÓRICO: ASSÉDIO MORAL	20
3.1 Assédio Moral no Trabalho	22
3.2 Diferenças da ocorrência do assédio moral em instituições públicas e privadas	25
3.3 Consequências do assédio moral	26
3.4 A importância dos meios de comunicação nos casos de assédio	28
3.5 Falsas acusações de assédio	30
4. O ASSÉDIO NA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO BRASILEIRA	32
4.1 O Instituto Federal Fluminense: organização	36
4.1.1 Normativas do IFFluminense	37
4.1.2 Pacto de Compromisso em Defesa da Educação em Direitos Humanos	38
4.2 Ações do IFF	39
4.3 O Campus Macaé	42
4.3.1 O questionário de percepção dos servidores	46
5. PRODUTO EDUCACIONAL	52
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS	64
Apêndice A - Questionário	68
Apêndice B - Guia de Uso do Website	69
Anexo A - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa	90
Anexo B - Fanzine Assédio	94
Anexo C - Consulta à Plataforma FalaBR	102

1. INTRODUÇÃO

O conceito assédio moral foi construído a partir dos estudos do professor Heinz Leymann que se dedicou à pesquisa da relação entre saúde e trabalho na Universidade de Estocolmo (Suécia). O termo em inglês utilizado por ele foi “*mobbing*” ou “*psycho-terror*”, deixando o termo *bullying* para referir-se ao comportamento de crianças e adolescentes.

Para Leymann (1990, 1996) o assédio moral (ou terror psicológico/psicoterror) envolve comunicação hostil e não ética, direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é colocado em uma posição desamparada e indefesa e mantido nesta condição por meio de ações hostis. (NUNES e TOLFO, 2013, p.96)

A questão do assédio moral toca vários temas como saúde mental (BARRETO, 2005; HIRIGOYEN, 2019) ética (LA TAILLE, 2006), qualidade de vida (ALKIMIN, 2013), preconceito (HIRIGOYEN, 2005), gestão (HIRIGOYEN, 2005), comunicação (HIRIGOYEN, 2005), relacionamento interpessoal (SOBOLL, 2017), poder (HIRIGOYEN, 2005; SOBOLL, 2017), legislação (HIRIGOYEN, 2005; ALKIMIN, 2013) etc. Mesmo sendo transversal, o tema é pouco debatido (BELTRAME, 2018), ficando oculto no adoecimento do trabalhador quando a situação torna-se insustentável para ele.

No serviço público, é exigido que o atestado médico apresente a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID). No entanto, não há um código CID que aponte especificamente para o assédio como causa e assim, para a instituição, o servidor se afasta para tratar da saúde mental, sem que seja detectada a fonte do problema. Registra-se o afastamento por transtornos mentais, estresse e semelhantes.

No livro “A Loucura do Trabalho” o médico Christophe Dejours alerta para a questão do adoecimento pelo ambiente de trabalho e para a dificuldade que o trabalhador, mesmo a dona de casa, enfrenta para descobrir e comprovar sua doença decorrente da atividade laboral.

Para que uma doença seja reconhecida, para que se resigne a consultar um médico, para que se aceite ir ao hospital, é preciso que a doença tenha atingido uma gravidade tal que ela impeça a continuidade seja da atividade profissional, no caso

dos homens, seja das atividades domésticas e familiares, no caso das mulheres. (DEJOURS, 1987, p.30)

O autor chama a atenção ainda para o mascaramento de um problema por outro, que produz um alívio temporário e um aumento de produtividade igualmente temporário. Daí a importância dos programas de qualidade de vida no trabalho serem bem mais profundos do que ações lúdicas pontuais e esporádicas.

Diferente do assédio sexual, já bem caracterizado e com legislação própria (Lei 10.224, de 15 de maio de 2001), o assédio moral aparece embutido em diferentes referências legais, como por exemplo no Código Civil (Art. 186), em códigos de ética (Seção I do Código de Ética do Servidor Público), leis de segurança no trabalho (Lei nº 14.457/2022) e manuais de conduta (Condutas inadequadas do Manual de Conduta do Servidor Público). Uma vítima de assédio moral depara-se com essas informações em porções espalhadas e pode perder-se no meio delas.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2019) fala do assédio sexual como um dos aspectos do assédio em sua concepção mais ampla, sendo diferenciado pela intenção do prazer sexual. Para a legislação brasileira, de acordo com o texto da Lei 10.224, o assédio sexual consiste em “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”(BRASIL, 2001).

Com o advento das tecnologias, sobretudo a regulamentação do teletrabalho, há também o assédio moral virtual, que é conceituado pelo professor e juiz Rodolfo Pamplona Filho em conjunto com a professora Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos como

tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador”(PAMPLONA FILHO e SANTOS, 2021, p.52).

Um outro aspecto do assédio é o assédio organizacional, que é caracterizado pelo mesmo tipo de conduta, mas estas estão “inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores”(PAMPLONA FILHO e SANTOS, 2021, p.6).

A dificuldade na definição e especialmente em provar o assédio consumado é um dos principais entraves encontrados pelas vítimas que desejam buscar a reparação do dano. “Em uma agressão perversa, não há provas. É uma violência “limpa”: nada fica visível” (HIRIGOYEN, 2019,p.136). Provar que o chefe ou colega passou do limite quando o limite não aparece claro, se a

cobrança é justa ou abusiva é tarefa tão difícil que só se costuma perceber após o adoecimento ou a mudança de ambiente.

Em “Assédio Moral em Face do Servidor Público” (2009) a autora Lilian Batalha aponta a documentação sobre as ações sofridas como abuso de poder, ameaças, difamação, calúnia ou lesão corporal. Um item de maior importância é o testemunho de colegas, que segundo a autora, é mais difícil conseguir porque os mesmos costumam se afastar para não atrair o assédio para si ou mesmo são os autores do assédio. Essas questões também são levantadas por Hirigoyen (2019), que afirma que, em tais situações, os colegas costumam não querer se envolver mesmo quando se sentem horrorizados ou perturbados. Batalha destaca ainda outros aspectos como o sentimento de culpa (a vítima chega a se questionar se não fez por merecer), o medo de represálias e da exposição da situação humilhante, bem como a dificuldade de fazer com que os profissionais a quem se pode recorrer como médicos, psicólogos e advogados acreditem no relato. O autor Roberto Heloani resume bem a questão ao afirmar que

a maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente, na medida em que tais humilhações são mormente perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor. (HELOANI, 2004, p.8)

Trazemos aqui, como ilustração, o caso da empresa de computadores Dell, que em 05 de julho de 2021 foi condenada a pagar multa por assédio moral coletivo caracterizado por: cobrança excessiva de metas, gestão por estresse, exigências impostas ao time de vendas, exposição dos *rankings* de venda com destaque para resultados negativos, atribuição de apelidos pejorativos, tratamento desrespeitoso e limitações para uso de banheiro. De acordo com a decisão judicial, além da multa, a empresa também deverá realizar palestras e treinamentos todos os anos, com o objetivo de abordar o tema "Assédio Moral no Trabalho", a fim de prevenir práticas discriminatórias no trabalho e valorizar a qualidade da saúde mental de seus trabalhadores. A decisão baseia-se primordialmente nos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) que preconiza a manutenção de meio ambiente de trabalho hígido e livre de quaisquer discriminações e perturbações psíquicas às pessoas trabalhadoras (BRASIL, TRT 2021).

O exemplo acima poderia ter acontecido em qualquer ambiente laboral. O ambiente escolar também não está livre das situações de assédio, inclusive aquele voltado à Educação Profissional e Tecnológica. Portanto, vamos investigar a abordagem sobre o assédio moral nos ambientes de trabalho dos Institutos Federais de Educação, Profissional e Tecnológica, local onde atuamos profissionalmente.

Batalha (2009) apresenta várias justificativas para o serviço público possuir um grande número de casos de assédio moral, sendo o primeiro deles, o grande número de pessoas empregadas na Administração Pública. No entanto, os fatores que desencadeiam o assédio aparecem nas particularidades desse vínculo: chefias indicadas sem qualificação técnica, despreparo para o exercício de liderança e a incapacidade de demitir diretamente o funcionário. De acordo com a autora, diante da estabilidade do servidor, resta ao chefe o tratamento degradante daquele a fim de afastá-lo do convívio.

Bradaschia (2007) confirma a informação de que é no serviço público que se encontra maior incidência de casos de assédio. A autora fez um mapeamento de pesquisas em âmbito nacional e internacional sobre o assédio moral no qual é apontado o funcionário público como a categoria com mais riscos de sofrer assédio, seguida pelo setor da educação em vários países. Ela cita autores como Piñuel y Zabala que em 2004 publicou dados demonstrando que 70% dos funcionários públicos pesquisados na Espanha sofriam assédio moral há mais de cinco anos.

Fazendo parte do aparelho público e da educação, os Institutos Federais estão neste contexto inseridos, sendo relevante o apontamento de sua tratativa de casos de assédio, conforme justificado no item seguinte.

1.1. Justificativa/Relevância

Abordar o tema de assédio moral em uma instituição de ensino atende, em especial, à atividade fim da escola, que é educar. O ensino vai muito além das matérias propedêuticas, precisa preparar o estudante para conviver em sociedade é o que os autores chamam de formação humana integral. O respeito é uma das bases que se deve aprender num dos primeiros grandes espaços de convívio a que somos apresentados: a escola. O desafio e o aprendizado de lidar com pessoas fora do núcleo familiar faz com que as pessoas comecem a entender o outro como um universo desconhecido. O doutor em Psicologia Yves de La Taille (2006) aponta o auto-respeito como motivação para o respeito do outro.

Considerando esse contexto, uma escola profissionalizante deixa de contribuir com seus educandos se não mostrar como o assédio pode se instalar a partir da falta de respeito entre as pessoas. Tanto no espaço privado como no mundo do trabalho, o assédio pode interferir em suas vidas sob vários aspectos. É fundamental os atores socioeducacionais apresentarem o assunto de forma a preparar o estudante para agir em caso de ser vítima e para conscientização de como evitar tornar-se um assediador.

A respeito desta finalidade de formação humana, os formadores devem ser capacitados para entender e estimular o conhecimento do assédio moral desses futuros profissionais. Tudo isso tem início com o acesso à informação. Se o assunto não permeia as discussões sobre o mundo do trabalho, os jovens encontrar-se-ão despreparados para reconhecer e enfrentar as situações humilhantes que ferem sua dignidade humana. Os efeitos, como veremos, atingem não só o indivíduo, mas a instituição e a sociedade em geral.

Defendemos que o corpo de trabalhadores da educação precisa conhecer com propriedade o assédio moral, além de saber lidar preventivamente e tratar esses casos. O treinamento dos trabalhadores é ação comumente definida como principal para erradicação do assédio moral, como demonstrado na decisão judicial do caso supracitado da Dell Computadores. Treinamento e cartilhas também são citados nas pesquisas de Damasceno (2015), Beltrame (2018) e Coelho, Casa e Scalsavara (2020). Os próprios Institutos Federais possuem publicações de cartilhas e alguns promovem treinamentos, como veremos adiante.

Particularmente no Instituto Federal Fluminense, alguns documentos recentes tangem o assunto, como a política de integridade e o plano de qualidade de vida do servidor. Acreditamos que a visibilidade deles na instituição ainda é pequena. Assim sendo, nossa intenção é contribuir para fazer chegar essa informação de maneira abrangente e facilitada por acreditar no poder de transformação advindo do conhecimento.

1.2. Objetivos

A seguir, serão apresentados os objetivos geral e específicos do trabalho.

Geral

Desenvolver um instrumento de informação on-line acessível aos profissionais e estudantes do IFFluminense sobre o assédio moral nos ambientes de trabalho e dos dispositivos institucionais de enfrentamento de tais casos.

Específicos

- Compreender o conceito de assédio moral e as situações que o caracterizam;
- Analisar se/como o assédio moral é tratado nas instituições, especificamente em normativas, portarias, planos institucionais, dentre outros;

- Verificar o conhecimento da comunidade acadêmica do Instituto Federal Fluminense *Campus Macaé* sobre o assédio moral e sobre os respectivos mecanismos de tratamento e combate;
- Construir *website* para agrupar as informações institucionais e outras informações sobre prevenção ao assédio a fim de facilitar a localização das mesmas.

2. METODOLOGIA

Em seu livro “A arte de pesquisar”, Goldenberg (2004) apresenta a importância da delimitação na pesquisa:

“é irreal supor que se pode ver, descrever e descobrir a relevância teórica de tudo. Na verdade, o pesquisador acaba se concentrando em alguns problemas específicos que lhe parecem de maior importância” (GOLDENBERG, 2004, p.51).

Considerando a transversalidade do tema, tentamos compreender as questões mais relevantes sobre o assédio moral que abarcam a legislação, as consequências na saúde mental e para a imagem institucional. Para tanto, foi feita uma revisão bibliográfica sobre o conceito e características do assédio moral. As buscas efetuadas aconteceram no Portal de Periódicos da Capes, em livros adquiridos e em referências citadas em alguns trabalhos lidos. Além do termo “assédio moral” e “assédio organizacional”, foram pesquisados terminologias como “*harassment*”, “*workplace abuse*”, “*mobbing*”, “*emotional abuse*”, “*bullying at work*” e filtrados os resultados que mais se aproximam da direção pretendida.

A busca por trabalhos publicados em âmbito nacional leva em conta que o assunto em pauta engloba também a questão cultural e a legislação para sua compreensão. Sendo assim, a maior parte das referências são brasileiras, sendo as referências internacionais utilizadas para conceituação da violência e efeitos na vítima ou como um comparativo das ações internacionais perante as situações de assédio. A cultura japonesa, em exemplo apresentado por Bradaschia (2007), via normalidade no assédio moral no trabalho como forma de ajustar os sujeitos ao comportamento padrão da empresa. Tal situação foi se modificando ao longo dos anos, a ponto de ser disponibilizada um serviço telefônico para atendimento às vítimas de assédio devido à alta taxa de suicídios.

Em se tratando de conceitos, não houve uma restrição de prazo temporal para as buscas realizadas. Já para a busca de exemplos de casos de assédio em sites de notícias, deu-se preferência para notícias atuais do ano de 2021.

Trazendo um panorama dos Institutos Federais, executamos uma consulta em seus sites institucionais para perceber se o assédio é tratado em algum momento nessas instituições. Os resultados são mostrados em um quadro (Quadro 2).

No que diz respeito ao Instituto Federal Fluminense, foi feito um levantamento documental dos dispositivos institucionais que podem servir de apoio para tratamento desses casos e relatamos os primeiros passos do processo de construção da Política de Combate à Violência e Assédio do

IFFluminense, a partir da realização de um seminário. Assinalamos que os documentos institucionais encontram-se em constante transformação para adequação às normas de governança digital, integridade institucional e outras, desta forma, consideramos os documentos publicados até dezembro de 2021, já indicando que as alterações posteriores podem ser escopo de futuras pesquisas dada a importância das mudanças no mundo do trabalho.

De acordo com o professor e pesquisador Antonio Carlos Gil (2002), a pesquisa documental difere-se da bibliográfica por dedicar-se aos documentos, sobre os quais ainda não há análises de outros autores. Ele julga como vantajoso a “estabilidade” do documento, no sentido que, via de regra, não se altera facilmente. Também é considerada a vantagem da independência dos sujeitos da pesquisa, a verificação do documento não requer contato com os indivíduos pesquisados, tornando a observação mais isenta dos possíveis contextos de contato. Gil (2002) aconselha que o pesquisador observe os possíveis cenários que envolvem a documentação antes de chegar a uma conclusão. A dinâmica do ingresso na sociedade digital põe um senão na questão da estabilidade documental à medida que tratamos de normas desenhadas por políticas voláteis. A opção por ancorar a pesquisa em um período específico de tempo é a segurança necessária para registrar o retrato do momento em que esta foi realizada, o que significa que pode e deve haver mudanças no que está posto.

Feito o levantamento documental, aplicamos questionário para detectar o nível de informação do público-alvo, composto por servidores do *Campus Macaé* IFFluminense sobre as estratégias normativas institucionais que tratam sobre o assédio moral. O questionário foi disponibilizado via formulário on-line e enviado ao e-mail de todos os servidores, sendo descrito o objetivo das respostas coletadas e assegurado o anonimato do respondente. A participação foi voluntária e na primeira tela, os participantes precisavam concordar com o Termo de Livre Esclarecimento para prosseguir. Nenhuma compensação financeira foi concedida aos voluntários. Por se tratar de servidores públicos, nenhum dado foi coletado de menores de idade.

As questões foram abertas e fechadas versando sobre o conceito de assédio moral e o procedimento institucional para tratar de tais casos (Apêndice A). No total, foram 7 itens a serem respondidos, sendo os de resposta aberta os itens 3 e 6. Respeitando os regulamentos que regem a pesquisa, a mesma foi submetida e aprovada na Plataforma Brasil (Anexo A).

De posse desses dados, foi feita uma análise e sistematização dos dados por meio de gráficos, para as respostas de múltipla escolha e da nuvem de palavras para as respostas em forma de texto livre. A nuvem de palavras é formada a partir da utilização do *site Word Clouds*, que funciona com a inserção das respostas no formulário e ao pedir a geração da nuvem, são destacadas em tamanho os termos mais recorrentes em cada inserção. O resultado é mostrado em uma imagem que pode ser configurada conforme a forma desejada (círculo, espiral e outras formas). Com base nessas respostas planejamos o produto educacional.

O *website* foi elaborado em plataforma de hospedagem gratuita, utilizando os recursos disponíveis na plataforma para montagem do mesmo. Optou-se por uma valorização do conteúdo sobre a forma, deixando as páginas com poucos recursos de imagens. Utilizamos botões para acesso aos conteúdos, criando uma navegação simples e rápida. Tal opção também levou em conta a legibilidade das páginas pelas pessoas com necessidades específicas, que podem ou não utilizar aplicativos de assistência para acessar a página, como tradutores em libras, leitores em áudio, dentre outros. Todo o produto está apresentado na seção “Produto Educacional”. Também faz parte deste trabalho o Guia de uso do website em documento à parte (Apêndice B).

A fim de priorizar o público pesquisado, a primeira divulgação do site foi feita através do mesmo mecanismo de envio da pesquisa, o e-mail institucional. Em longo prazo, será feita a divulgação em notícia no site institucional e acompanhar postagens nas redes sociais sempre que pertinente.

A escrita foi assim dividida: após a introdução, optamos por descrever a metodologia para que o referencial teórico sobre o assédio moral faça ligação direta com o tópico seguinte intitulado “o assédio na rede federal de educação brasileira” onde demonstramos o histórico dos Institutos Federais e suas ações, chegando especificamente ao Instituto Federal Fluminense e Campus Macaé, local de aplicação do nosso questionário. No mesmo tópico, são apresentados os dados da pesquisa e no seguinte tópico, o produto educacional desenvolvido bem como sua utilização pelo público pesquisado. Por fim, fazemos as considerações finais e apresentamos referências, apêndices e anexos.

3. REFERENCIAL TEÓRICO: ASSÉDIO MORAL

Como já mencionado na introdução, um dos primeiros a conceituar o assédio moral foi o professor Heinz Leymann (1990, 1996). Sendo psicólogo e psiquiatra, trabalhou com pacientes vítimas de estresse pós-traumático, depressão e *burnout*, que o levaram a aprofundar pesquisas na área de saúde e trabalho obtendo grande repercussão. Porém, o também psiquiatra americano Brodsky, já em 1976, estudava o fenômeno usando o termo “*harassment*” para definir o assédio. Mais tarde, a pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen também tornou-se relevante na pesquisa da temática, tendo influenciado mudanças na legislação de seu país.

Os estudos iniciais sobre assédio aconteceram no campo da psiquiatria e psicologia e a partir da condição médica da vítima começou-se a investigar as diversas implicações do fenômeno, tentando identificá-lo com base nas condições de trabalho, perfis individuais, legislação e fenômenos culturais.

A autora Thalita N. F. Damasceno apresenta, em seu livro “Assédio Moral na Universidade: a violência velada nas relações de trabalho”, um quadro (Quadro 1) com as definições de assédio moral desde Brodsky (1976) a Barreto (2005). Destacamos a questão da repetição do ato como ponto de consenso entre os pesquisadores.

Quadro 1 - Definições de assédio moral

Referência	Termo	Definição
Brodsky, 1976	<i>Harassment</i>	Tentativas repetitivas e persistentes de atormentar, diminuir, frustrar ou conseguir uma reação de alguém; este tratamento persistente provoca, apavora, intimida ou causa desconforto em outra pessoa.
Leymann, 1996	<i>Mobbing/Psycho-terror</i>	Envolve comunicação antiética ou hostil, direcionada de maneira sistemática por um ou mais indivíduos que, devido ao assédio, é levado a ficar numa posição sem defesa. Estas

		ações ocorrem frequentemente (definição estatística pelo menos uma vez por semana) e por um longo período de tempo (definição estatística por pelo menos seis meses).
Vartia, 1991	<i>Harassment</i>	Comportamento e ações negativas que são longas, recorrentes e sérias e que incomodam e oprimem... O comportamento negativo se torna assédio moral se fica repetitivo e contínuo .
Keashley, 1998	<i>Emotional Abuse</i>	Comportamentos que são principalmente não-físicos, repetitivos e que prejudicam a vítima.
Einarsen, 2000	<i>Mobbing</i>	Acontece quando um ou mais indivíduos, repetidamente , são expostos a atos negativos (seja assédio sexual, atormentar, exclusão social, comentários ofensivos, abusos físicos ou similares) conduzidos por um ou mais indivíduos. Adicionalmente é preciso haver disparidade nas relações de poder entre as partes.
Barreto, 2005	Assédio Moral	É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de bens materiais quanto 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.

Fonte: ADAPTADO a partir de DAMASCENO, 2015.

Os estudos ainda não dão conta do assediador, que é difícil de ser identificado e pesquisado enquanto indivíduo. O que se tem conseguido é avançar na detecção do assédio de forma

organizacional e nas culturas discriminatórias que favorecem o aparecimento de assediadores, como racismo, xenofobia, homofobia, capacitismo e outros tipos de desigualdades.

Entre os pontos de convergência e divergência dos autores incluídos nesta pesquisa, consideramos oportuno destacar o que foi aqui considerado como assédio: a repetição e o prejuízo para o assediado atingindo sua saúde mental e até física. A questão da intencionalidade é um ponto de discordância entre os autores. Alguns, como Barreto (2005), acreditam que o assédio ocorra de forma intencional e portanto, planejado, enquanto outros, como Damasceno (2015), não consideram que a atitude hostil possa ser necessariamente planejada, mas que também pode ocorrer de forma inconsciente, sem ser, no entanto, um atenuante para a violência cometida. Aqui reforçamos, em consonância com autoras como Bradaschia (2007) e Beltrame (2018), o conhecimento como ferramenta de combate a esses casos: à medida que o indivíduo conhece o conceito, ele pode identificar a sua atitude, considerada por ele como normal, como uma forma de violência e assim operar em si a mudança de comportamento, se assim desejar. Dessa forma, transforma-se lentamente a sociedade.

Em se tratando da fundamentação teórica, acreditamos que seja importante, para esse trabalho, uma abordagem referente ao contexto geral do assédio moral no trabalho e uma explicitação sobre a importância da Comunicação nos casos de assédio, conforme será apresentado nos tópicos a seguir.

3.1 Assédio Moral no Trabalho

Podemos iniciar a questão do assédio a partir da abordagem sobre o direito à dignidade humana.

No âmbito internacional, há uma preocupação em relação à preservação da dignidade e bem-estar, inclusive relacionado ao trabalho. A Organização Mundial de Saúde (*WORLD HEALTH ORGANIZATION*, 1946, p. 94) define saúde como “*not merely the absence of disease or infirmity, but a state of complete physical, mental and social well-being*” (não somente a ausência de doença ou enfermidade, mas um estado de completo bem-estar físico, mental e social), no que foi seguida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao definir a saúde no trabalho como não só “ausência de afecções e doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho” (OIT, 1981). Em 2019, a Conferência Geral da OIT publicou um tratado internacional intitulado “Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (Convenção N.º 190)” e a recomendação que a complementa (Recomendação N.º 206). Os documentos trazem a definição de violência e assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “têm por

objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos” (OIT, 2020 s.p.). A definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição.

No Brasil, o direito à dignidade humana consiste em um princípio fundamental reconhecido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O artigo 6º estabelece também o trabalho como direito social (BRASIL, 1988). Tendo em vista esses direitos primordiais, o ambiente de trabalho precisa ser sadio, a fim de preservar a dignidade do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção e do trabalho como um todo. (ALKIMIN, 2013, p.28)

A questão do assédio vai de encontro a tudo isso; porém, também está presente no contexto do ambiente de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, poucos estados possuem leis específicas que tratam a questão. Um deles é o do Rio de Janeiro, que define assédio moral no trabalho por meio da Lei Nº 3921, de 23 de Agosto de 2002, conforme a seguir:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida,tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. (RIO DE JANEIRO, 2002, s.p)

Além da definição referente ao assédio, é possível estabelecer respectivas categorias de classificação e análise. O assédio pode ser interpessoal ou institucional, sendo o primeiro entre sujeitos e o segundo, ligado à cultura institucional, não dependendo da conduta de um indivíduo. De acordo com Soboll (2017), o assédio interpessoal “contempla situações personalizadas de perseguição e de armadilhas no ambiente de trabalho, na qual o alvo é sempre a mesma pessoa ou algumas pessoas ‘escolhidas’ do grupo” (2017,p.15) enquanto o organizacional aparece nas estratégias de gestão abusivas.

Quanto à hierarquia, é classificado em assédio vertical descendente, que ocorre quando um superior abusa do seu poder sobre o subordinado; vertical ascendente, operado por um subordinado contra um superior hierárquico; horizontal, entre colegas do mesmo nível. (ALKIMIN, 2013).

A advogada Pamela Michelen M. Gherini (2019) ilustra o assédio institucional com o caso da empresa francesa *France Telecom-Orange*, que teve como consequência vários pedidos de demissão e até mesmo o suicídio de funcionários. De acordo com a autora, se a prática do assédio tem um caráter despersonalizado e aparece em diversas áreas da organização, além de adotar práticas de ameaça ou humilhação para atingir metas, essa é uma modalidade institucional do assédio moral.

Bianca Beltrame (2018) chama atenção acerca do prejuízo do assédio moral sobre a instituição pública como um todo, na medida em que afasta o servidor concursado, sendo dificultoso substituí-lo sem vacância da vaga, trazendo assim prejuízo no atendimento dos beneficiários do serviço público.

Além disso, a questão do assédio moral afeta ainda o clima organizacional, que é definido por Chiavenato (2009, p.89) como “a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que: é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia seu comportamento”. As ações e omissões da empresa em relação a tais casos influenciam diretamente na imagem institucional.

O assédio representa violação dos direitos do trabalhador e do modelo de desenvolvimento sustentável proposto pela Organização das Nações Unidas (ONU) em sua Agenda 2030, que apregoa saúde e bem-estar, igualdade de gênero, trabalho decente, redução das desigualdades e paz, justiça e instituições eficazes. Ao apresentar sua visão, o documento “Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável” prevê um mundo livre do medo e da violência, com bem-estar físico, mental e social assegurados (ONU, 2015). Os objetivos 4, que prega o ensino de habilidades necessárias para o promover o desenvolvimento sustentável e o 16, que pretende promover sociedades pacíficas e inclusivas a partir de instituições eficazes e responsáveis, são aqueles que mais se encaixam no combate ao assédio e justificam o elo entre educação e a cultura de paz.

Partindo para o âmbito individual, o assédio causa males à saúde psíquica da vítima e se difere de uma agressão pontual, de uma situação conflituosa, do stress profissional e da situação de legítimo exercício do poder de comando, sendo este último o mais difícil de se distinguir. A fim de evitar tais confusões, basta que o colega ou superior mantenha seus comentários e ações de forma a não atentar contra a dignidade humana.

Existem projetos de lei em tramitação no âmbito nacional, como o PL 4742/2001 e PL 2360/2003, que visam acrescentar item sobre o assédio moral nas relações de trabalho, criminalizando-o. No entanto, uma conduta de assédio já pode ser enquadrada como ofensa, racismo, dano moral, tortura, violação de dever contratual ou contra o direito subjetivo individual e dignidade da pessoa humana. Em caso de violação do ordenamento jurídico penal, civil ou

trabalhista, não importa saber se o agente agiu com dolo ou culpa, este será passível de punição (ALKIMIN, 2013).

Dentro das organizações, Soboll indica como devem ser planejadas as políticas de combate ao assédio: “O objetivo das políticas de combate ao assédio moral devem estar centradas não na busca de culpados, mas na construção de soluções e alternativas que promovam a dignidade no trabalho” (SOBOLL, 2017, p.36).

A cultura da instituição deve evocar o sentimento de respeito entre os colegas, de pertencimento ao ambiente e de responsabilidade compartilhada. Esse perfil desejável é mais dificilmente atingido no quadro do serviço público, pelas razões que veremos a seguir.

3.2 Diferenças da ocorrência do assédio moral em instituições públicas e privadas

Casos de assédio moral em instituições privadas tendem a ser mais evidentes e durarem menos tempo. Normalmente a vítima não tende a permanecer em seu local de sofrimento quando se trata de uma instituição privada, geralmente pede demissão ou transferência, conforme apontou o levantamento de Hirigoyen (2005).

Ao pesquisar sobre instituições de ensino superior privadas, Miriam Rodrigues e Maria Ester de Freitas (2014) apontam como característica própria deste setor o “domínio acadêmico performático” unido à lógica imobiliária de ter belas instalações físicas e à lógica hoteleira que tem a preocupação de plena ocupação das salas de aula. Com base nestes aspectos, o professor é cobrado pelo desempenho mercadológico da universidade, podendo assim ser alvo do assédio moral organizacional onde há exigências de produtividade abusivas, gerando danos à saúde mental dos profissionais.

A disputa por poder é evidenciada no setor público conforme aponta Hirigoyen, excluindo a produtividade da equação, o assédio fica atrelado “a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho (2005, p.125). O quadro no serviço público é mais distanciado da lógica da lucratividade, mas ainda assim a pressão por resultados também pode vir a ser exagerada, a depender da gestão institucional. Além dessa questão, o fato da estabilidade no setor público gera longos períodos de prática e sofrimento por assédio moral, uma vez que os servidores pretendem manter seu emprego conquistado e muitas vezes sonhado. O diferencial da estabilidade está presente na totalidade dos pesquisadores que se debruçam sobre o serviço público, como Bradaschia (2007), Damasceno (2015), Nunes e Tolfo (2013), Beltrame (2018) e Melo (2021), dentre outros. Para o assediador, livrar-se do colega torna-se mais difícil, então ele cria situações que afastam aquele que é visto como obstáculo ou incômodo,

forçando-o a ausência por motivos de saúde ou mesmo ao pedido de mudança de local de trabalho para afastar-se do agressor.

Vale pontuar aqui que a cobrança por resultados, por si só não caracteriza o assédio moral, mas este aparece a partir do momento em que passa a trazer sofrimento psíquico de forma acentuada e repetida.

“O que diferencia o assédio moral dos demais conflitos no mundo do trabalho é que o assédio moral segue um padrão relacional confuso e que os comportamentos são antiéticos, as regras não são claras, há parcialidade nos julgamentos e avaliações, a comunicação é indireta e evasiva, além das divergências serem encobertas ou dissimuladas” (RODRIGUES e FREITAS, 2014, p.287).

No Brasil, o funcionalismo público está também marcado pelos traços de sua própria história. No livro “Os donos do poder”, Raymundo Faoro (2001) demonstra que já na formação de Portugal os bens públicos eram confundidos com os particulares da realeza. O rei detinha toda a riqueza conquistada e de seu patrimônio saía o dinheiro que pagava os guerreiros, ministros e funcionários de estado, originando aí a relação de poder e de favores. Essa cultura veio então para o Brasil e mesmo tantos anos depois perdura a postura.

Apesar do que diz a lei sobre impessoalidade e moralidade, algumas vezes a gestão fecha os olhos diante dos abusos cometidos e estas acabam no vazio. O servidor que é vítima sofre as consequências, mas seu violentador, não.

3.3 Consequências do assédio moral

Como violência, o assédio moral marca a vida do indivíduo que o sofre, mas não apenas este. Estudos demonstram que os espectadores de tais atos também podem carregar danos psicológicos causados pelo testemunho dessa violência. Além disso, a consequência também se verifica na imagem institucional da empresa e até no mercado de trabalho como um todo.

Levando em conta a questão cultural, onde, de forma geral, a pessoa desempregada é mal vista, vem aí a primeiro ítem que se verifica numa oportunidade de duração e repetição do sofrimento imposto no trabalho: o indivíduo tende a permanecer no emprego, mesmo quando abalado psicologicamente, suportando em nome da empregabilidade, ou seja, para manter o emprego, ele suporta a humilhação (BARRETO, 2005) . Por encontra-se emocionalmente abalado, não encontra forças para procurar nova colocação num primeiro momento.

Alguns pesquisadores da área da saúde mental (Hirigoyen, 2019 e 2005, Guedes *apud* Damasceno, 2015) relatam que muitas vezes a vítima de assédio acaba por tornar-se o que dela se

acusa: uma pessoa sem competência, insegura, fraca e incapaz. Essas características assumidas pelo indivíduo fragilizado serão difíceis de superar se não houver um acompanhamento psicológico. Dessa forma, ao sair de um emprego assediante, a pessoa não acredita que irá conseguir desempenhar seu trabalho novamente, gerando um impacto no mercado de trabalho.

“Em outras formas de sofrimento no trabalho, quando cessa o estímulo negativo, geralmente também cessa o sofrimento, e o trabalhador consegue restaurar o estado normal. O assédio moral, em decorrência de sua característica sistemática e duradoura, deixa sequelas marcantes” (DAMASCENO, 2015, p.60).

Há ainda o enfraquecimento da saúde física do indivíduo gerado pelo dano psicológico. Já foram relatados problemas como gastrite, dores de cabeça ou estômago frequentes, dores musculares, problemas cardíacos, respiratórios ou de concentração e até mesmo a imersão em vícios como tabagismo, alcoolismo e drogas como consequências de sofrimento por assédio moral. Outro sintoma destacado por Hirigoyen (2005) é chamado por ela de “rigidificação”, que consiste em um estado de desconfiança permanente, que pode levar à paranóia. O suicídio é também um ato desesperado de acabar com tal sofrimento e em casos assim, costumam acontecer no próprio ambiente de trabalho.

O ato suicida é um tema pesquisado e debatido há muito tempo. La Taille (2006) o envolve com seu plano ético citando o trabalho de Émile Durkheim, que em 1897 publicou um trabalho específico sobre o tema. Durkheim considera que o suicídio é fruto de situações em que os indivíduos se encontram privados dos benefícios da coesão social, ou seja, não encontram sentido para viver. Esse aspecto é, de acordo com o sociólogo, mais relevante do que em situações de dificuldades materiais de sobrevivência. La Taille insere ainda na discussão dados das pesquisas de Shreve e Klinkel, que apontaram haver forte correlação entre o suicídio e o sentimento de vergonha experimentado por aqueles que se desesperam em sua busca de sentido para suas vidas.

Trazendo essas observações para o contexto do assédio moral no trabalho, o suicídio pode ser evitado quando o sujeito preenche essa falta de sentido no ambiente laboral por uma compensação em seus outros papéis sociais na família ou em atividades que lhe proporcionem satisfação. No entanto, por ser o trabalho uma atividade que preenche a maior parte das horas do dia do indivíduo, o tempo para família e lazer muitas vezes não conseguem sobrepor o desgaste de uma humilhação diária e constante.

Alguns pesquisadores (Hirigoyen, 2002; Leymann, 1996; Piñuel, 2001) concordam que o suicídio em consequência da violência moral é um crime quase perfeito: não deixa marcas de sangue nos equipamentos ou no ambiente de trabalho e quem testemunha a violência, têm medo de falar por diferentes medos. Quando o suicídio ocorre nas dependências da empresa, a responsabilidade recai freqüentemente

sobre o morto, que muitas vezes, é considerado como um relaxado, negligente e fraco. Portador de transtorno mental e muito estressado. (BARRETO, 2005, p.44)

A situação familiar da vítima também é afetada e pode resultar em divórcios e outros tipos de conflito. Bradaschia (2007) cita a pesquisa de Luna (2003) que aponta problemas psicológicos nos filhos de vítimas de assédio. “Segundo esta pesquisa estas crianças começam a ficar desanimadas e têm problemas escolares, descuidando de suas obrigações, se desconcentrando facilmente” (LUNA, 2003 *apud* BRADASCHIA, 2007, p.98).

No que diz respeito às testemunhas do assédio, estas são impactadas pelo clima organizacional de insatisfação e conflito. Há uma queda na produtividade geral. Alguns deixam a empresa por conta de uma experiência indireta de assédio, como demonstra o estudo do sindicato inglês Unison (DI MARTINO, HOEL e COOPER, 2003 *apud* Bradaschia 2007, p.99).

Para a instituição onde o assédio é praticado, além de um clima ruim, baixa produtividade e criatividade e insatisfação geral dos funcionários, a questão ultrapassa suas paredes e projeta para a sociedade uma imagem negativa, podendo diminuir o interesse sobre ela e os serviços ou produtos oferecidos. Também afetará a cooptação de mão-de-obra para recompor seu quadro de funcionários, acarretando em despesas com seleções e alta rotatividade de trabalhadores. Um clima desfavorável afeta a eficiência, dedicação e atenção dos trabalhadores gerando maior incidência adoecimentos, acidentes de trabalhos, absenteísmo, danos aos equipamentos, retrabalho e queda na qualidade do produto final.

3.4 A importância dos meios de comunicação nos casos de assédio

O poder de influência dos meios de comunicação de massa tem sido observado e estudado desde o surgimento de tais meios. Popularmente, a chamada mídia recebe o título de quarto poder. Em artigo intitulado “As três faces do quarto poder”, Afonso de Albuquerque (2009) explica, sob a ótica dos estudos de comunicação, como o Brasil se apropria do termo “quarto poder” construído a partir de teorias surgidas na Inglaterra e Estados Unidos, adaptando-o ao contexto histórico brasileiro. De acordo com ele, o Poder Moderador seria a versão nacional de um quarto poder, trazendo a imprensa como um controle externo, a fim de defender o interesse público. A discussão do texto passa pela explicação do *Fourth State* britânico e o *Fourth Branch* americano, nos quais a imprensa é a voz que chega à população em geral sobre o que acontece nos demais poderes, determinando a agenda pública, ou a *agenda-setting*. “A imprensa reivindica o papel de intérprete privilegiado da realidade, e o faz se referindo à tradição americana do Quarto Poder”.

(ALBUQUERQUE, 2000, p.31). Uma explicação mais detalhada sobre as questões culturais do que o autor chama “Poder Moderador” em comparação com a imprensa estrangeira pode ser acessada em artigo publicado no ano 2008. A nós interessa a questão do agendamento gerada por influência dos meios de comunicação de massa.

A teoria da *agenda-setting* (ou agendamento) foi proposta na década de 1970 por Maxwell McCombs e Donald Shaw a partir de pesquisas realizadas no período eleitoral americano de 1968. De acordo com os autores, os meios de comunicação, ao selecionarem um fato em detrimento de outro, ditam o assunto que será discutido na coletividade. Eles consideram os meios de comunicação a ligação entre os acontecimentos do mundo e o imaginário coletivo. “A análise da relação entre a agenda mediática e a agenda pública evidenciou que os media – em especial, na área do jornalismo – constituem a ligação fundamental entre público e realidade exterior, porque detêm a capacidade de determinar os temas sobre os quais se pensa, configurando uma visão do mundo” (MESQUITA, 1998).

Com o advento da internet, o agendamento também acaba por sofrer influência dos receptores. Existem diversos trabalhos que destacam a força de movimentos coletivos que surgiram a partir de campanhas on-line, como o da hashtag #meetoo, que forçou a chamada grande mídia a discutir e repercutir casos de assédio sexual no mundo inteiro. Dessa forma, a força da mobilização social também vira pauta nos meios de comunicação tradicionais. A autora Nina Santos em seu trabalho “Agendamento e Twitter: um estudo exploratório” reforça que os cidadãos sempre tiveram influência, mas que as redes sociais a amplificaram.

“Entendemos que os cidadãos sempre foram um grupo de influência na formação dessa agenda, mas o que acontece com a internet é que o funcionamento em rede facilita a visibilidade e a proliferação dessas posições. Se antes essas opiniões circulavam em círculos restritos, hoje podem chegar a muito mais pessoas através da rede”. (SANTOS, 2012 p.221)

No tocante ao assédio, a autora Marie France Hirigoyen (2019) traz uma reflexão que corrobora a participação relevante da mídia de despertar a atenção e fomentar a discussão sobre o tema dentro da sociedade que considera a violência e a perversidade como algo banal.

“Perdemos os limites morais ou religiosos que constituíam uma espécie de código de civilidade e que poderiam levar-nos a exclamar: ‘Isso não se faz!’ E não encontramos mais nossa capacidade de indignação, não ser depois que os fatos aparecem na cena pública, registrados e ampliados pela mídia” (HIRIGOYEN, p.13).

Assim, trazemos um caso ilustrativo do papel da comunicação na ampliação do conhecimento e na criação de redes de apoio para as vítimas. A denúncia de assédio moral e sexual

tornou-se nacionalmente abrangente a partir de veiculação de reportagem no programa Fantástico exibido pela TV Globo no domingo, 12 de dezembro de 2021. A jornalista entrevistou pessoas que afirmam terem sido assediadas pelo mesmo professor, Leonardo Ávilla, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio). A matéria pode ser vista no portal G1 (FANTÁSTICO, 2021).

Os relatos trouxeram exemplos de assédio moral e sexual, gerando como consequências até mesmo a desistência das alunas de seguir a carreira acadêmica, além dos danos psicológicos, sentimento de culpa e outros característicos das vítimas de assédio. A exposição do professor e da união das vítimas para iniciar processo judicial na tv, permitiu que outras pessoas que silenciaram sobre a questão sentissem segurança para aderir à busca por justiça. A reportagem do site Universia, publicada na quarta-feira seguinte ao noticiário mostra o aumento de denunciante (DUTRA, 2021).

O caso também obrigou a Universidade na qual trabalha o professor, a se pronunciar e tomar a atitude de afastá-lo das atividades enquanto durar o processo administrativo de apuração dos fatos. A nota pública da instituição (UNIRIO, 2021) mostra a fragilidade de ação nos casos de enfrentamento do assédio, que é a da necessidade de haver a formalização da denúncia para que o órgão possa tomar providências. Na situação em tela, a formalização partiu do Diretório Acadêmico que representa os cursos de Ciências Biológicas da Universidade.

No momento em que este trabalho é desenvolvido, não há como saber o desfecho dos processos instaurados, mas a nós importa que o silêncio não gera movimento nem de prevenção, tampouco de combate ao assédio e sim, o fixa como algo natural no cotidiano das pessoas. A comunicação, seja ela por meio de um canal de tv, uma postagem em rede social, uma cartilha ou uma simples conversa é uma arma poderosa de mudança de comportamento da sociedade como um todo, incluídos aí agressores e agredidos.

3.5 Falsas acusações de assédio

Conforme já elucidado, o assédio moral é uma violência sutil e muitas vezes pouco percebida pelos demais indivíduos próximos à situação. A dificuldade de provar o assédio é um dos entraves nas elucidações desses casos. No entanto, algumas vezes também pode acontecer uma falsa acusação de assédio. A autora Hirigoyen (2005) destaca em sua obra o perigo e malefício que esta prática traz para as reais vítimas e acusados. Além disso, observamos que, cada vez mais, as pessoas despejam suas denúncias nas redes sociais. O sentimento de falta de credibilidade nas autoridades em resolver a situação, o desespero de não saber com quem falar e a vontade de que a situação seja prontamente resolvida podem ser motivos suficientes para que a vítima vá a público informar a

violência sofrida. Porém, tal acusação dessa forma não ampara o suposto agressor, que é imediatamente exposto e julgado. O livro de Hirigoyen (2005) traz um depoimento de uma pessoa assim exposta, que por mais que no âmbito jurídico nada tenha sido provado, teve sua vida totalmente prejudicada pelo estigma carregado a partir da denúncia das mídias. “O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando a assediá-lo moralmente”(2005, p.116).

Já ressaltamos aqui o papel importante dos meios de comunicação para a denúncia e apuração de casos de assédio, mas não se pode deixar de advertir sobre as histórias contadas e onde os fatos não foram checados. Esse tipo de investigação é indispensável para o mundo do jornalismo sério, mas passa longe das redes sociais controladas por indivíduos com os mais diversos tipos de interesses.

Uma denúncia falsa prejudica as reais vítimas porque enfraquecem seu discurso a partir da desconfiança plantada por pessoas mal-intencionadas. O sentimento de desconfiança passa a permear toda a questão, enfraquecendo ainda mais a vontade de solucionar o problema.

Juridicamente, a denúncia caluniosa acarreta em ação penal e cível por danos morais para o denunciante. O Código Penal, em seu artigo 339 prevê pena de reclusão de dois a oito anos e multa e estes podem aumentar se o agente utilizar anonimato ou nome suposto. Nestes casos, a administração da organização onde ocorreu o fato não responde pelos danos, apenas o denunciante.

Alguns autores como Hirigoyen (2005) e Soboll (2017) fazem questão de destacar o que não é assédio moral: stress, dano moral, conflitos interpessoais, injúria, más condições de trabalho, imposições profissionais, cobranças e agressões pontuais. Esses aspectos isolados não devem ser considerados como assédio, mas podem compor um quadro de assédio de acordo com o contexto e especialmente a repetição.

“Empregados motivados não acham ruim se sentir estressados, desde que seu trabalho tenha sentido e exista reconhecimento pelo trabalho executado” (HIRIGOYEN, 2005, p.191). A autora argumenta que o ambiente estressante é um dos fatores que podem desencadear o assédio moral. No entanto, dentro do contexto da nova organização do trabalho, é comum este aspecto se apresentar. O sentido do trabalho, regras claras sobre atribuições e sobre a política praticada dentro da empresa são itens de equilíbrio para empregadores e empregados.

4. O ASSÉDIO NA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO BRASILEIRA

A Educação Profissional e Tecnológica no Brasil esteve estruturada de diferentes modos ao longo da história. A Lei 11.892 de 2008 (BRASIL, 2008d) instituiu oficialmente a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, constituído por: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia ou simplesmente Institutos Federais – IFs (totalizando 38 Institutos Federais) - que até então eram Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), Escolas Técnicas e Escolas Agrotécnicas; Universidade Tecnológica Federal do Paraná; Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ) e Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) - que se mantiveram como centros; e Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais (COSTA, 2016).

Os IFs caracterizam-se pela unidade no modo de organização e funcionamento, fonte de financiamento e normas de supervisão, estando subordinados ao Ministério da Educação (MEC). Eles possuem particularidades que os diferenciam das demais instituições educacionais do país, especialmente no que se refere à oferta de cursos.

Considerando a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e consequentemente os IFs, a educação profissional e tecnológica é afirmada como uma política pública, que, por sua vez, deve estar assentada em outros itens obrigatórios, como o comprometimento com a questão social, enquanto algo que funda a igualdade na diversidade (social, econômica, geográfica, cultural, etc.), e a articulação com outras políticas (de trabalho e renda, de desenvolvimento setorial, ambiental, social e mesmo educacional) de modo a provocar impactos nesse universo. Sendo assim, abrange a construção de uma sociedade menos desigual, mais autônoma e solidária, demarcando um lugar voltado à transformação e inclusão social.

A questão do assédio também ocorre em instituições de ensino, inclusive nos IFs, conforme é observado em algumas matérias de noticiários (Figura 1).

Figura 1 – Matérias sobre Assédio Moral e os IFs

Alunos denunciam importunação sexual e assédios no Ifro; instituto diz que apura casos

G1 · 4 dias atrás



IFCE capacita para combater assédio moral e sexual

O POVO · 11 de out.



10 de Outubro 2021
14 de 08 à 18 de Outubro
aluno online | 600 vagas
são das aulas pelo YouTube | Horário
são as aulas no Google Classroom

Polícia Federal apreende celular de professor do IFBA, suspeito de cometer assédio sexual contra alunas

G1 · 8 de jul.



Na sala com machistas: como casos de assédio sexual no Ifba refletem cultura histórica na escola

Jornal Correio · 7 de ago.



'Passei meses sem conseguir ir à escola até perder o ano', diz vítima de assédio sexual no Ifba

Jornal Correio · 7 de ago.



Ao menos 30 alunas acusam professores do Ifam de assédio sexual

<https://theintercept.com/brasil/>



No Brasil, o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 determina que todos os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional devem instituir programa de integridade, o que também envolve a questão do assédio moral. A partir disso, têm-se elaborado programas, sob orientação da Portaria 1.089, de 25 de abril de 2018, da Controladoria Geral da União (CGU), que considera que “os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem” (BRASIL, 2018, p.1).

Assim, entendemos que ambientes de trabalho escolares também devem assumir esse tema com responsabilidade, preparo, condutas, procedimentos de informação e tratamentos da questão apropriados. Incluem-se aí os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs).

No caminho para adequação das questões de integridade e também da qualidade de vida no trabalho, observamos que os Institutos Federais, em sua maioria, realizam eventos para abordar o assédio, moral ou sexual, por meio de palestras, cursos ou reuniões pedagógicas. Outros elaboram cartilhas disponibilizadas em suas páginas institucionais ou mesmo replicam documentos produzidos por outros órgãos governamentais. Esses dois tipos de ações são as mais comuns na consulta realizada aos portais dos institutos. Tal consulta foi realizada a partir dos portais oficiais de cada instituto (de domínio edu.br), utilizando a ferramenta de busca oferecida pela página e os resultados foram considerados até a data da busca, em novembro de 2021.

Destacamos aqui ações diferenciadas do Instituto Federal da Bahia (IFBA), do Piauí (IFPI) e do Maranhão (IFMA), que possuem uma página dedicada exclusivamente ao tema do assédio. Os Institutos da Bahia (IFBA), Paraíba (IFPB), Goiás (IFG), Ceará (IFCE) e Amapá (IFAP) possuem servidores designados para receber e tratar denúncias, compondo rede, núcleo ou comissão específica. No caso do Instituto do Amapá (IFAP), existe um documento de protocolo de conduta em Casos de Ocorrência de Maus-Tratos, Abusos e Assédios. Esse documento descreve procedimentos para o atendimento de tais casos.

No momento da pesquisa, apenas o Instituto Federal do Rio Grande do Sul possui uma política de prevenção e combate ao assédio. O Instituto Federal Farroupilha (IFFAR) possui uma política de não violência datada de 2018, que não apresenta explicitamente o assédio, mas ao promover medidas preventivas de violência, acaba por contemplá-lo; e um comitê de não violência permanente de caráter consultivo. Os Institutos do Mato-Grosso do Sul (IFMS), Maranhão (IFMA), Ceará (IFCE) e Fluminense (IFFluminense) estavam em andamento para a construção de suas políticas.

A seguir, apresentamos um quadro resumo (Quadro 2) com o que se tem feito em relação à prevenção e combate do assédio nos IFs. Incluem-se aí as políticas existentes e em construção e os

eventos pontuais, bem como a existência de redes, núcleos, comissões, páginas virtuais dedicadas, protocolos de condutas e cartilhas.

Quadro 2 – As ações dos IFs para o combate ao assédio

Possuem política	Política em Construção	Eventos Pontuais	Rede / Núcleo / Comissão	Página dedicada	Protocolo de Conduta	Cartilha	Sem informação
IFRS	IFMS	IFBA	IFBA	IFBA	IFAP	IFSP	IFAC
IFFAR - não violência	IFMA	IFSertão	IFPB	IFMA	IFSC	IFTM	IFMG - nota de repúdio
	IFFluminense	IFSul	IFG	IFPI		IFBA	IFSudesteMG
	IFSC	IFMA	IFCE			IFAM	IFMT
	IFCE	IFPE	IFAP			IFMG	IFPA - nota
		IFSulde Minas				IFSC	IFPR - CGU
		IFAL				IFSertão	IFRJ
		IFAP				IFG	IFC
		IFAM				IFCE	IFTO
		IFBaiano				IFB	
		IFB				IFMA	
		IFES					
		IFGoiano					
		IFNMG					
		IFTM					
		IFRN					

		IFFAR					
		IFRO					
		IFRR					
		IFS					

Fonte: PRÓPRIA, a partir de informações obtidas nos portais institucionais, 2021.

Na próxima sessão detalharemos o histórico, normas e ações do Instituto Federal Fluminense e explicaremos a interrupção dos trabalhos de construção da política institucional de combate à violência e assédio no ano de 2021.

4.1 O Instituto Federal Fluminense: organização

O Instituto Federal Fluminense é uma das instituições que compõe a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica criada pela Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Localizado no estado do Rio de Janeiro, é composto por 12 *campi*, um pólo de inovação, um centro de referência, uma unidade de formação e reitoria. Oferta ensino básico, técnico, graduação, licenciatura, tecnólogo, especialização, mestrado e doutorado de forma gratuita com acesso via processo seletivo amplamente divulgado. Dados de janeiro de 2022 mostram um total de 19.084 estudantes matriculados na instituição (INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE, 2022).

Em sua página oficial, (www.iff.edu.br), o IFFluminense apresenta sua missão, visão e valores. O IFF tem como missão

Promover a Educação Profissional e Tecnológica nacional e suas relações com a educação básica e superior a partir das regiões noroeste, norte e baixadas litorâneas do estado do Rio de Janeiro, na perspectiva da formação integral dos jovens e trabalhadores e do desenvolvimento regional, articulando os atores socioeducacionais e econômicos, assumindo protagonismo na definição e execução de políticas de educação e trabalho” (INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE, 2019).

Os valores estão ancorados na valorização de pessoas, respeito à diversidade humana e cultural, integração institucional, inclusão social, defesa da educação pública e de qualidade, formação integral, cooperação, comprometimento, gestão colegiada e democrática, equidade e sustentabilidade.

O quadro de trabalhadores da instituição é composto por servidores públicos federais, colaboradores terceirizados e estagiários de nível superior. Dessa forma, os empregados estão sujeitos às leis que regem cada uma das citadas modalidades.

Os expedientes e atos normativos que regem o Instituto Federal Fluminense obedecem à seguinte hierarquia: Estatuto; Regimento Geral; Regimentos Específicos; Resolução; Portarias; Editais; Ordem de Serviço; Recomendação e Parecer. Destes, destacaremos aqueles que possam possuir relação com o tema do assédio moral. Excluimos, portanto, a Regulamentação Didático-Pedagógica e o Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense.

4.1.1 Normativas do IFFluminense

O Regimento Geral do IFFluminense foi publicado por meio da Portaria N° 1781, de 08 de dezembro de 2017. O documento apresenta como competência do Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas o planejamento, coordenação, avaliação e acompanhamento de ações voltadas para o bem-estar dos servidores relativos à saúde ocupacional bem como orientar sobre legislação de pessoal e atos normativos vigentes, dentre outros. Atribui ainda ao Comitê de Ética a orientação e aconselhamento da ética do servidor, tanto no tratamento com as pessoas como no tratamento com o patrimônio público, observando o Código de Conduta da Alta Administração Federal. Além do comitê, outro organismo de assessoramento citado é a Ouvidoria como canal para receber denúncias, dúvidas e elogios, podendo realizar ações de apuração para instauração de procedimentos administrativos quando pertinente.

Outro documento existente é o Plano de Integridade do IFFluminense. Criada pela Portaria N.º 551, de 11 de maio de 2018 e atualizada pela Portaria nº 832/2021, de 11 de novembro de 2021, a Unidade de Gestão de Integridade (UGI) é o órgão responsável pelo Plano de Integridade. Cabe à UGI realizar ações de treinamento, promoção e implementação do plano de integridade em parceria com os demais setores da entidade. Fazem parte da Unidade, o gestor da área de planejamento estratégico/desenvolvimento institucional da reitoria, o gestor da área de Gestão de Pessoas, o gestor da área de Administração, o representante da Comissão de Ética Profissional dos Servidores do IFFluminense, o chefe de Gabinete e o ouvidor.

Atualizado em 2021, o Plano de Integridade é um mecanismo para a gestão pública conforme determina o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. No Plano, estão listados os itens de risco à integridade do IFF. Avaliado como alto risco, o assédio moral aí figura, tendo como prazo contínuo e sob responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas as medidas de tratamento para o mesmo que consistem em: “Promover a ética e as regras de conduta para os servidores mediante disponibilização de cursos de capacitação previstos no PDP; O assédio moral e

sexual deve fazer parte das ações de promoção da integridade do órgão; estabelecer de uma política institucional contra o assédio” (INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE, 2021, p.29).

Segundo o documento, a classificação de um risco alto obriga a instituição a promover medidas de controle e mitigação. “Os fatores de risco são os motivos e circunstâncias que mais provavelmente podem incentivar, causar ou permitir condutas que afrontem a integridade” (Ibidem, p.26). A comunicação institucional tem o compromisso de realizar anualmente ao menos uma ação de comunicação relacionada a todas as áreas e procedimentos da Gestão da Integridade.

Há também uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFFluminense. Publicado em dezembro de 2020, o documento traça as diretrizes e orientações institucionais e determina a criação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFFluminense contemplando, dentre outros, a saúde e bem-estar físico e emocional dos servidores. Tal programa encontra-se em desenvolvimento no período pesquisado, não havendo publicidade sobre o mesmo.

4.1.2 Pacto de Compromisso em Defesa da Educação em Direitos Humanos

Em dezembro de 2017, o Instituto Federal Fluminense como membro do Fórum das Instituições de Ensino Superior de Campos (Fidesc) assinou um documento chamado de “Pacto de Compromisso em Defesa da Educação em Direitos Humanos” em conjunto com o Ministério Público Federal. Este documento traz como compromisso das instituições promover ações educativas contra os diversos tipos de violência de forma contínua; a criação de grupos de trabalho para prevenção da violência, acolhimento às vítimas e responsabilização dos agressores; criação de órgãos de acolhimento às denúncias e apoio às vítimas de violência composto por servidores treinados em políticas de acolhimento e formação em direitos humanos criando instrumentos eficientes para responsabilização dos agentes de condutas inadequadas. Em seu parágrafo segundo do artigo 7º, é citada especificamente:

Deve haver previsão específica a respeito de atos que importem: a) violência e misoginia nos trotes e ambientes acadêmicos; b) atos de assédio moral e sexual e violência no ambiente universitário; c) atos de racismo e homofobia ou outros atos que configurem discriminação de gênero, raça, cor, orientação sexual e/ou contra pessoas com deficiência, praticados por ou tendo como vítimas quaisquer integrantes da comunidade acadêmica (alunos, professores, funcionários e terceirizados). (FÓRUM DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DE CAMPOS, 2017 p.7)

O Pacto firma ainda o compromisso das instituições divulgarem internamente os resultados das apurações sobre as denúncias apresentadas afim de gerar efeito dissuasório. A última cláusula prevê a apresentação de relatório de ações de cumprimento do acordo.

O Fidesc é formado pelo Instituto Federal Fluminense, Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF), Universidade Cândido Mendes, Centro Universitário Fluminense (Uniflu), Faculdade de Medicina de Campos (FMC), Universidade Estácio de Sá, Institutos Superiores de Ensino do Centro Educacional Nossa Senhora Auxiliadora (Isecensa) e Universidade Salgado de Oliveira (Universo).

4.2 Ações do IFF

A questão do tratamento do assédio no IFF ainda é incipiente. Como apresentado no Quadro 02, há uma tentativa de construção da política relacionada ao tema. Além disso, algumas ações foram ou vêm sendo realizadas em alguns campi, conforme evidenciadas a seguir, a título de exemplificação.

Uma delas refere-se à campanha educativa, por meio de roda de conversa e distribuição de publicação (Figura 2 e Anexo B) da Fanzinoteca do IFF Macaé, que foi lançada em outubro de 2019 durante a III Mostra PEIBÊ de Zines e Publicações Independentes. No material informativo há, dentre outras informações, alguns atos passíveis de serem caracterizados como assédio moral e sexual, bem como medidas que podem ser tomadas. A publicação foi desenvolvida com a colaboração de servidores do *campus* e diagramação, ilustrações e colagens de bolsistas do Coletivo Fanzinoteca. (COLETIVO FANZINOTECA IFF MACAÉ, 2019).

O formato zine abrange produções artesanais de cunho artístico e/ou informativo que não possui uma regra de edição ou mesmo de veículo, tendo iniciado a partir de papel, manuscritos e fotocópias, hoje pode ser produzido em formato digital, ilimitando a exclusividade que antes se exigia pela manufatura. O projeto Fanzinoteca do IFF Macaé estimula a criação e livre expressão dos estudantes e trabalha em parceria com professores do *campus* e da rede pública de ensino. No Campus Macaé encontra-se o espaço físico dedicado a abrigar o acervo fruto da produção local e de doações que chegam de todo país e até mesmo de outros países. Em grandes eventos do *campus*, o coletivo de voluntários e bolsistas da Fanzinoteca produz um zine destacando o assunto em pauta, como foi o caso do Zine Assédio.

Figura 2 - Fanzine Assédio



Fonte: COLETIVO FANZINOTECA IFF MACAÉ, 2019

Outro exemplo de ação institucional consiste no Seminário Virtual sobre Assédio: Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral nas Relações de Trabalho e de Ensino, realizado pelo IFF, por meio da Coordenação de Políticas Culturais e de Diversidade da Pró-Reitoria de Extensão, Cultura, Esportes e Diversidade (Proex), ocorrido nos dias 01 a 03 de março de 2021, de modo on-line, pelo canal do Instituto no *YouTube*, o *IFFTube*, e pelo *Google Meet*.

Considerando a organização do Seminário, que também contou com servidores dos *campi* do IFF, o evento surgiu da necessidade de sistematizar ações de educação, prevenção e combate ao assédio moral e sexual no Instituto Federal Fluminense. Houve a participação de especialistas em diversas atividades virtuais, como mesa-redonda, palestra e roda de conversa (COMUNICAÇÃO SOCIAL DA REITORIA, 2021).

Além da temática do assédio no ambiente escolar e respectiva identificação, prevenção e enfrentamento, o evento contemplou outros assuntos correspondentes, tais como: preconceito, trabalho remoto, assédio em sala de aula, formas de proteção etc., conforme pode ser observado na programação (Quadro 3).

Quadro 3 – Programação do Seminário Virtual sobre Assédio do IFF

Dia 1	<table border="1"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">09:00</td> <td> Mesa de abertura Mesa Redonda <i>Jefferson de Manhães de Azevedo; Cátia Cristina Brito Viana; Débora Spotorno; Emanuela Nunes</i> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10:00</td> <td> Assédio no ambiente escolar: identificação, prevenção e enfrentamento Mesa Redonda <i>Ana Paula Siqueira; Maryellen Rodrigues Pessoa; Sílvia Nascimento Ribeiro; Emanuela Nunes (Mediadora)</i> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">14:00</td> <td> Assédio Sexual e Moral: ética e legislação Palestra <i>Dra. Diana Azin (Procuradoria Federal do IFCE); Valdênia Gomes Miranda Lins (Mediadora)</i> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">18:00</td> <td> Preconceito: quando o assédio é desdobramento do sexismo, racismo, capacitismo e LGBTfobia Mesa Redonda <i>Jonas Defante; Marcos Abraão; Ivanisy Amaral; Marcelo Cardoso (Mediador)</i> </td> </tr> </tbody> </table>	09:00	Mesa de abertura Mesa Redonda <i>Jefferson de Manhães de Azevedo; Cátia Cristina Brito Viana; Débora Spotorno; Emanuela Nunes</i>	10:00	Assédio no ambiente escolar: identificação, prevenção e enfrentamento Mesa Redonda <i>Ana Paula Siqueira; Maryellen Rodrigues Pessoa; Sílvia Nascimento Ribeiro; Emanuela Nunes (Mediadora)</i>	14:00	Assédio Sexual e Moral: ética e legislação Palestra <i>Dra. Diana Azin (Procuradoria Federal do IFCE); Valdênia Gomes Miranda Lins (Mediadora)</i>	18:00	Preconceito: quando o assédio é desdobramento do sexismo, racismo, capacitismo e LGBTfobia Mesa Redonda <i>Jonas Defante; Marcos Abraão; Ivanisy Amaral; Marcelo Cardoso (Mediador)</i>
09:00	Mesa de abertura Mesa Redonda <i>Jefferson de Manhães de Azevedo; Cátia Cristina Brito Viana; Débora Spotorno; Emanuela Nunes</i>								
10:00	Assédio no ambiente escolar: identificação, prevenção e enfrentamento Mesa Redonda <i>Ana Paula Siqueira; Maryellen Rodrigues Pessoa; Sílvia Nascimento Ribeiro; Emanuela Nunes (Mediadora)</i>								
14:00	Assédio Sexual e Moral: ética e legislação Palestra <i>Dra. Diana Azin (Procuradoria Federal do IFCE); Valdênia Gomes Miranda Lins (Mediadora)</i>								
18:00	Preconceito: quando o assédio é desdobramento do sexismo, racismo, capacitismo e LGBTfobia Mesa Redonda <i>Jonas Defante; Marcos Abraão; Ivanisy Amaral; Marcelo Cardoso (Mediador)</i>								
Dia 2	<table border="1"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">10:00</td> <td> Trabalho remoto, sofrimento psíquico e comunicação Mesa Redonda <i>Maria Carolina Barbalho; Leonardo Mendonça; Rhena Schuler (Mediadora)</i> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">16:00</td> <td> O trabalho em gestão e as relações interpessoais Mesa Redonda <i>Aline Naked Chalita Falquer; Erisson Wagner Barbosa Azevedo; Débora Spotorno (mediadora)</i> </td> </tr> </tbody> </table>	10:00	Trabalho remoto, sofrimento psíquico e comunicação Mesa Redonda <i>Maria Carolina Barbalho; Leonardo Mendonça; Rhena Schuler (Mediadora)</i>	16:00	O trabalho em gestão e as relações interpessoais Mesa Redonda <i>Aline Naked Chalita Falquer; Erisson Wagner Barbosa Azevedo; Débora Spotorno (mediadora)</i>				
10:00	Trabalho remoto, sofrimento psíquico e comunicação Mesa Redonda <i>Maria Carolina Barbalho; Leonardo Mendonça; Rhena Schuler (Mediadora)</i>								
16:00	O trabalho em gestão e as relações interpessoais Mesa Redonda <i>Aline Naked Chalita Falquer; Erisson Wagner Barbosa Azevedo; Débora Spotorno (mediadora)</i>								
Dia 3	<table border="1"> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">10:00</td> <td> Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 3. Cabo Frio, Maricá, Bom Jesus, Pádua e Cordeiro.</i> </td> </tr> <tr> <td> Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 1. Campos Centro, Campos Guarus e São João da Barra.</i> </td> </tr> <tr> <td> Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 2. Macaé, Quissamã, Itaperuna e Cambuci</i> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">14:00</td> <td> O assédio no ambiente de trabalho: como se proteger e agir. Grupo de Trabalho <i>Bárbara de Oliveira Figueiredo; Gabriel Rodrigues Daumas Marques; Leonardo Mendonça (Mediador)</i> </td> </tr> </tbody> </table>	10:00	Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 3. Cabo Frio, Maricá, Bom Jesus, Pádua e Cordeiro.</i>	Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 1. Campos Centro, Campos Guarus e São João da Barra.</i>	Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 2. Macaé, Quissamã, Itaperuna e Cambuci</i>	14:00	O assédio no ambiente de trabalho: como se proteger e agir. Grupo de Trabalho <i>Bárbara de Oliveira Figueiredo; Gabriel Rodrigues Daumas Marques; Leonardo Mendonça (Mediador)</i>		
10:00	Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 3. Cabo Frio, Maricá, Bom Jesus, Pádua e Cordeiro.</i>								
	Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 1. Campos Centro, Campos Guarus e São João da Barra.</i>								
	Rodas de conversa simultâneas: O assédio em sala de aula Roda de conversa <i>Roda 2. Macaé, Quissamã, Itaperuna e Cambuci</i>								
14:00	O assédio no ambiente de trabalho: como se proteger e agir. Grupo de Trabalho <i>Bárbara de Oliveira Figueiredo; Gabriel Rodrigues Daumas Marques; Leonardo Mendonça (Mediador)</i>								

Fonte: INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE, 2021.

Ademais, foram disponibilizadas publicações de material informativo nas redes sociais dos núcleos ligados à Coordenação de Cultura e de Diversidade (Quadro 4).

Quadro 4 – Programação do Seminário Virtual sobre Assédio do IFF

Materiais e Apresentações

A comissão organizadora disponibiliza os materiais utilizados pelos palestrantes nas atividades realizadas e disponibilizadas no Youtube:

- Assédio Sexual e Moral: ética e legislação
 - Diana Azin - [Prevenção e combate ao assédio sexual nas Instituições Federais de Ensino](#)
- Preconceito: quando o assédio é desdobramento do sexismo, racismo, capacitismo e LGBTfobia
 - Jonas Defante - [Conserva Cultura, Masculinidade Tóxica e Núcleos de Estudos](#)
 - Marcos Abraão - [Trabalho, Racismo Estrutural e o Assédio Moral no Brasil](#)
 - Ivanisy Amaral - [Capacitismo e Assédio](#)
- Trabalho remoto, sofrimento psíquico e comunicação
 - Maria Carolina Barbalho - [Trabalho remoto em homeoffice no contexto das emergências públicas e as lógicas assediadas](#)
 - Leonardo Saleh Fonseca de Mendonça - Vídeos: [Goteira](#) e [Mãe](#)

Fonte: INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE, 2021.

A partir do grupo de trabalho do último dia de programação, formou-se um grupo de trabalho nomeado pela Portaria IFFLU 619/2021 com a missão de elaborar uma política de combate a violência e assédio no IFFluminense. Os membros multicampi em contexto de teletrabalho forçado pela pandemia não conseguiram atender o prazo de 90 dias determinado pelo documento para a conclusão do trabalho, o que acabou interrompendo a construção da política de maneira formal.

Em consulta à plataforma FalaBR, canal de manifestações da ouvidoria do Governo Federal, sobre a existência de documentos institucionais específicos sobre registros de casos de assédio no Instituto Federal Fluminense, obtivemos a resposta de que o IFF não possui nenhum relatório ou registro consolidado desse tipo (Anexo C). A resposta cita ainda o Grupo de Trabalho como uma possível fonte de tais dados, após a conclusão dos trabalhos. Tendo sido a consulta feita no ano de 2023, observamos que o autor da resposta não percebeu o fim do trabalho da comissão, mesmo com o fim do prazo já há muito esgotado e sem que nenhum outro documento tenha sido publicado para prorrogação, alteração ou nova composição do grupo. A consulta evidencia, assim, a falta de circulação de informação dentro da própria instituição.

Importante dizer que, por força do Programa de Integridade, o assédio passou a ser pauta mais frequente após o período pesquisado. O IFF lançou uma campanha de comunicação para fazer conhecer o Programa de Integridade do Instituto Federal Fluminense e informar sobre o Comitê de Ética. Além disso, foi feita uma pesquisa em 2022 de percepção sobre a integridade, mas nenhuma pergunta específica sobre assédio. A Coordenação de Saúde e Segurança no Trabalho enviou aos servidores, por ocasião do Abril Verde de 2023, uma cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho.

4.3 O Campus Macaé

Fruto de um convênio entre o Ministério da Educação e Petrobras, o Campus Macaé teve sua construção iniciada no ano de 1987 em terreno doado pela Prefeitura Municipal de Macaé. Na época, era conhecido como Unidade Descentralizada de Ensino (Uned) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Campos (CEFET-Campos), sendo a primeira Uned do CEFET-Campos. Foi inaugurado em 1993 e em 2008 passou a ser campus do Instituto Federal Fluminense. Está localizado na região norte do estado do Rio de Janeiro, na cidade de Macaé, onde se concentram empresas multinacionais dedicadas à exploração do petróleo.

A figura (Figura 3) abaixo mostra a linha do tempo dos principais fatos da história do campus até o ano de 2018.

Figura 3 - Linha do Tempo



Atualmente o Campus Macaé oferta 16 cursos entre as modalidades FIC, Proeja, Técnico Integrado ao Ensino Médio, Subsequente, Bacharelado, Licenciatura e Mestrado *Stricto Sensu*. Possui, em dados de dezembro de 2022, 2.289 estudantes matriculados, 170 servidores concursados ativos e equipe de trabalhadores terceirizados.

A campanha promovida pelo Campus Macaé contra o assédio em 2019, além de promover rodas de conversas e o lançamento do zine, conforme já relatado, também produziu camisetas e cartazes com fotos de servidores. As fotos, em preto e branco, traziam os servidores vestidos em camisetas com os dizeres “Basta Assédio”, “Não é Não” ou “Mexeu com uma Mexeu com todxs” com as mãos em sinal de “pare” de forma a ocultar o rosto. Na sequência, havia-se planejado uma substituição dos primeiros cartazes por outros onde os servidores mostravam seu rosto e com a indicação dos canais de denúncia. A segunda parte da campanha não prosseguiu devido ao fechamento do campus por conta da pandemia de Covid-19.

Foto 1 - Fotos para a campanha contra assédio do Campus Macaé



Fonte: Acervo da Comunicação do Campus Macaé. Leonardo Saleh/2019

No ano de 2022, o Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade (Nugedis) do Campus Macaé iniciou uma campanha contra o assédio sexual na rede social Instagram. A campanha obteve engajamento e colaboração de outros projetos como a Fanzinoteca e o projeto Educação Jurídica.

Figura 4 - Imagens da campanha do Nugedis no Instagram



Fonte: Perfil @nugedisiff, Instagram, 2022.

Ao responder o questionário proposto por esta pesquisa, a comunidade do *Campus Macaé* já teria entrado em contato com a temática do assédio por meio das iniciativas citadas, o que nos faz pensar que não é um tópico inédito e que os servidores e estudantes do *campus* também teriam algum anseio em discutir o tema.

4.3.1 O questionário de percepção dos servidores

O questionário submetido ao grupo pesquisado, no caso, servidores concursados e ativos foi encaminhado por meio do serviço de listagem de e-mail institucional oferecido pela Tecnologia da Informação do IFFluminense. Este serviço consiste em envio, mediante liberação do Gabinete da Direção-Geral, a todos os e-mails individuais dos servidores do campus cadastrados no sistema. A mensagem continha uma rápida apresentação do objetivo da pesquisa, assinado pela pesquisadora e o link que direcionava para o formulário no Google Forms. Ao acessá-lo, o participante só conseguia continuar ao concordar com os Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) contido na tela inicial, conforme instruído pelo Comitê de Ética na Pesquisa (CEP).

Do total de servidores, obtivemos 20 respostas. Aqui não é possível determinar quais os motivos que levaram a este número de respondentes. Só podemos considerar fatores como o pouco uso do e-mail institucional pelos servidores, o desinteresse no assunto em pauta, o período desfavorável aos docentes que se encontravam em época de aplicação de avaliações e encerramento do bimestre ou até mesmo o sentimento de medo, já discutido neste trabalho, que leva os indivíduos a evitarem falar sobre assédio.

Os respondentes possuem idades entre 28 e 59 anos, conforme quadro a seguir:

Quadro 5 – Idade dos entrevistados

Idade	Quantidade de indivíduos
28 anos	1
31 anos	1
34 anos	1
37 anos	2
39 anos	3
40 anos	2
41 anos	1
44 anos	1
46 anos	2
48 anos	1
49 anos	2
58 anos	1
59 anos	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

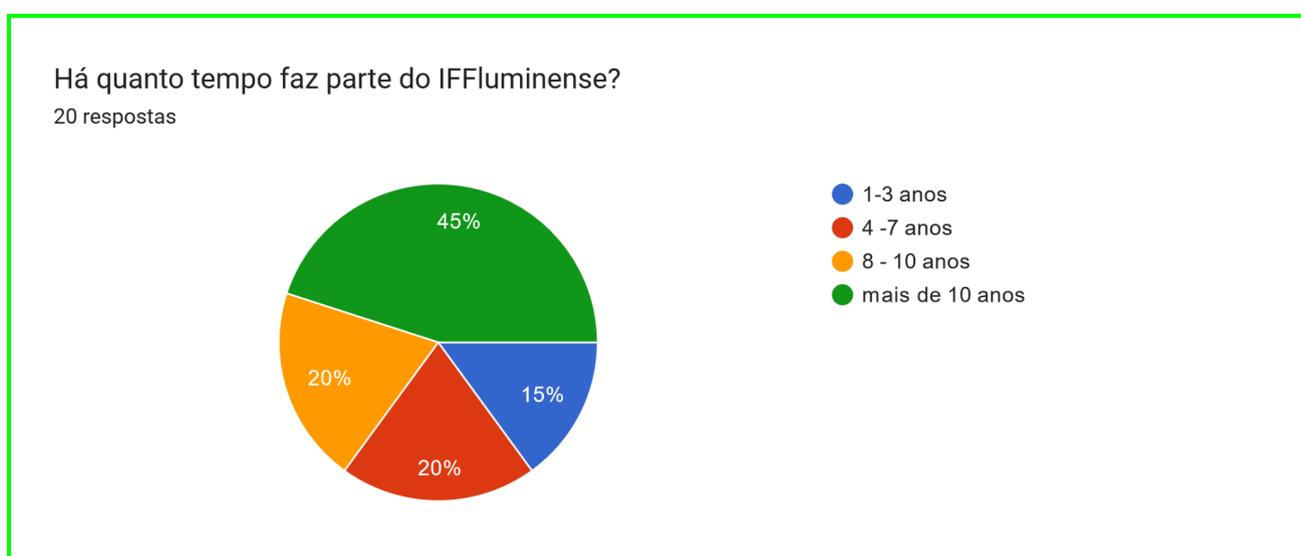
A questão da idade é relevante, pois, de acordo com Hirigoyen (2005), o assédio no trabalho possui uma segregação etária, sendo os trabalhadores mais velhos considerados ultrapassados e descartáveis em face da constante atualização requerida pela tecnologia. No lugar de capacitar a mão de obra experiente, opta-se por contratar jovens com menor custo. Trazendo o exemplo francês para a realidade do serviço público brasileiro, com a estabilidade assegurada por lei, o trabalhador de mais idade é desprezado como a sucata que fica à espera do desfazimento. O etarismo, discriminação pela idade, pode ser um dos componentes do assédio moral.

Colocar o servidor na “geladeira”, ou seja, deixá-lo sem função definida ou sem qualquer atribuição acontece, sobretudo no serviço público, quando o servidor em questão é considerado obsoleto, possui posição política considerada ameaçadora ou parece não se ajustar à cultura praticada pela instituição. Dos inúmeros depoimentos publicados em livros e sites e lidos para este trabalho, um deles citava o caso de uma funcionária que, para não ficar sem fazer nada, varria a sala

e após algum tempo, até mesmo a vassoura lhe foi proibida (BARRETO, 2005). O tempo de assédio costuma ser mais longo e silencioso no serviço público em comparação ao privado, conforme visto na seção “Diferenças da ocorrência do assédio moral em instituições públicas e privadas”. Por este motivo, indagamos o período de pertencimento do servidor à instituição.

Quanto ao tempo de permanência, a maioria dos pesquisados possui mais de 10 anos no Instituto Federal Fluminense, correspondendo a 45% do total enquanto 20% possuem de 8 a 10 anos e a mesma quantidade de 4 a 7 anos, 15% possui 1 a 3 anos de casa (Gráfico 1).

Gráfico 1: Tempo de trabalho no Instituto Federal Fluminense.



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

55% das respostas à pergunta “você conhece algum caso de assédio dentro do IFFluminense” foi afirmativa. Para esta questão só era permitido resposta sim ou não. Note que a pergunta não se referiu especificamente a um tipo de assédio, embora o questionário como um todo verse sobre assédio moral. O IFFluminense não possui nenhum tipo de registro organizado que contabilize casos de assédio, seja de quais tipos forem. Apesar de a Lei 8.112 destacar que é dever do servidor comunicar qualquer tipo de irregularidade à autoridade superior (art. 116) e esta é obrigada a apurá-la imediatamente (art. 143). A lei ainda protege o denunciante por meio do artigo 126-A e mesmo assim, as denúncias não aparecem.

Quando questionados sobre saber o procedimento para casos de assédio, 60% dos servidores afirmaram saber o que fazer, embora, como comentado acima, não se tomam conhecimento de denúncias. Já em relação às dúvidas sobre afirmar se uma situação se enquadra ou não como assédio, 60% responderam que as possuem (Gráfico2).

Gráfico 2: Respostas sobre dúvidas da existência de assédio.



Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Neste questionário foram feitas duas perguntas totalmente abertas, a primeira sobre o que se entende sobre assédio moral e a segunda sobre qual seria o fator desencadeador de um assédio. Para a primeira, o fator humilhação foi indicado pela maioria, corroborando o trabalho da médica e professora Margarida Barreto que o intitulou seu trabalho de mestrado sobre violência e trabalho como “Jornada de humilhações”. A questão da legalidade também foi levantada a partir de resposta como “Pressionar o servidor a fazer algo ilegal”. Um dos respondentes disse não ter conhecimento sobre o assunto, mesmo assim, citou desconforto físico e emocional, outro que também não havia se informado sobre o assunto, entendeu que é um tipo de violência psicológica. As respostas foram interpretadas pelo site *Word Clouds*, que põe em destaque as palavras mais utilizadas nos escritos, optando por excluir termos com até 3 caracteres, obtivemos o resultado que pode ser verificado no gráfico abaixo (Gráfico 3).

5. PRODUTO EDUCACIONAL

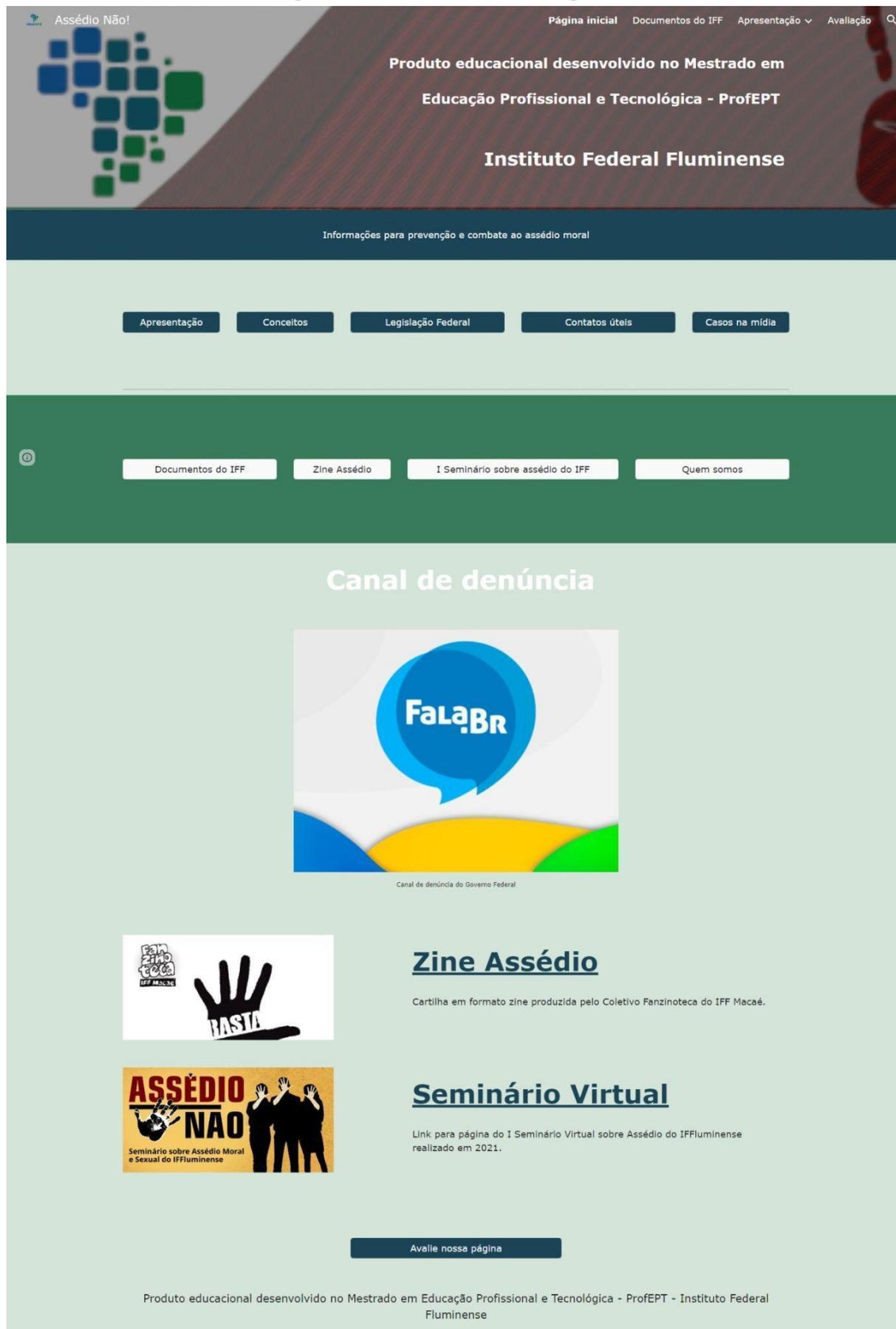
Quando definiu, em 1999, o termo “ciberespaço”, Pierre Lévy já o chamava de “universo oceânico de informações” (LÉVY, 1999 p.17). Daqueles dias até hoje, esse universo tem se expandido, conforme já previra o autor. A ideia de possuir torradeiras conectadas à internet é aceita como algo do cotidiano e não mais um exagero da potencialidade da rede. O ciberespaço abriga todo tipo de informação, verdadeiras e falsas, que podem ser acessadas, compartilhadas em uma multiplicidade de formatos e canais. Contando com todo esse potencial de possibilidades, elegemos como produto educacional uma página de internet.

Além do já exposto, esse formato permite o fácil acesso e consumo das informações a qualquer tempo e de acordo com a necessidade do usuário. O *site* permite flexibilidade de acesso e de produção de conteúdo a partir de arquivos de texto, áudio ou vídeo que podem ser acessados on-line ou mesmo baixados para o dispositivo (computador, tablet ou celular). Com as informações selecionadas e agrupadas em um único local, a intenção é ser uma ferramenta útil de pesquisa para a comunidade do IFF que precisa entender seus direitos e deveres em relação à questão do assédio e mostrar os caminhos entre setores e documentos caso necessitem de algum serviço institucional.

A partir dos anseios percebidos na pesquisa com os servidores do Campus Macaé do Instituto Federal Fluminense, a página foi montada com a documentação normativa pertinente disponível e contém materiais de informação em texto e vídeo sobre as questões básicas sobre o assédio moral, suas possíveis causas, maneiras de identificação, prevenção, enfrentamento e consequências, além de leis, normas e projetos de lei que já foram apresentados sobre o assunto. Frisamos, no entanto, que a página não pretende esgotar o assunto, pois, como disse Lévy a totalização não é possível no ciberespaço devido à heterogeneidade de fontes e agentes de mudança. “O programa da cibercultura é o universal sem totalidade” (LÉVY, 1999 p.132).

A página está hospedada em servidor gratuito de construção de sites, o Google Sites e pode ser acessada no link <https://sites.google.com/view/assedioiff>. A página inicial (Figura 5) possui os seguintes itens: apresentação, quem somos, conceitos, documentos institucionais, legislação federal, contatos úteis, casos na mídia, zine assédio, I Seminário sobre assédio do IFF, canal de denúncia e artigos e publicações acadêmicas sobre assédio moral. Cada item leva ao material indicado em seu título disponibilizado por links, arquivos e páginas de texto.

Figura 5 - Visualização da Página Inicial do Site



Ao clicar em “Apresentação”, o usuário é direcionado para um pequeno texto explicativo sobre o propósito de criação do site e sua ligação com a pesquisa desenvolvida. Também deixamos um convite àqueles que quiserem enviar sugestões de conteúdo para o portal . Como toda fonte de pesquisa, a intenção é mostrar ao internauta que o material disponibilizado possui fonte segura e confiável.

O item “Conceitos” (Figura 6) dá acesso a uma página onde se pode ver as principais definições de assédio elaboradas pelos autores aqui estudados. O menu recolhível apresenta artigos acadêmicos disponíveis on-line. Logo abaixo, há um link que direciona para uma página onde agrupamos palestras em vídeo, produzidas por diversas instituições como universidades e sindicatos em seus canais no *Youtube* ou *Facebook*. Cada link leva ao seu endereço original de publicação. O objetivo foi utilizar a ligação como um catálogo de acesso aos conteúdos já publicados.

Figura 6 - Página “Conceitos”



Referências sobre assédio moral

- **Brodsky, 1976**
Harassment
Tentativas **repetitivas e persistentes** de atormentar, diminuir, frustrar ou conseguir uma reação de alguém; este tratamento persistente provoca, apavora, intimida ou causa desconforto em outra pessoa.
- **Leymann, 1996**
Mobbing/Psycho-terror
Envolve comunicação antiética ou hostil, direcionada de maneira sistemática por um ou mais indivíduos que, devido ao assédio, é levado a desenvolver uma reação de fuga. Este tipo de assédio é caracterizado por ser repetitivo e contínuo.
- **Vartia, 1991**
Harassment
Comportamento e ações negativas que são longas, recorrentes e sérias e que incomodam e oprimem... O comportamento negativo se torna assédio moral se fica **repetitivo e contínuo**.
- **Keashley, 1998**
Emotional Abuse
Comportamentos que são principalmente não-físicos, **repetitivos** e que prejudicam a vítima.
- **Einarsen, 2000**
Mobbing
Acontece quando um ou mais indivíduos, **repetidamente**, são expostos a atos negativos (seja assédio sexual, atormentar, exclusão social, comentários ofensivos, abusos físicos ou similares) conduzidos por um ou mais indivíduos. Adicionalmente é preciso haver disparidade nas relações de poder entre as partes.
- **Barreto, 2005**
Assédio Moral
É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de bens materiais quanto 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.
- **Alkimin, 2013**
O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a **dignidade humana da pessoa do trabalhador**; outrossim, impede um ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

Tipos de assédio moral

Assédio interpessoal: quando há um indivíduo como alvo específico, fazendo com que ele se torne 1. prejudicado e/ou excluído

Assédio organizacional: quando os sujeitos do assédio são coletivos e sua finalidade está presente na 2. necessidade de aumento da produtividade dos indivíduos

Artigos e publicações acadêmicas sobre assédio moral

Palestras em vídeos

Fonte: <https://sites.google.com/view/assedioiff>

Em “Legislação Federal” elencamos as leis onde pode haver enquadramento dos casos de assédio. Achamos interessante também citar a legislação sobre assédio sexual, manual de conduta, e os projetos de lei que já tentaram abordar a questão. Por meio de um botão nesta página, também é possível acessar o site do Legislativo Federal, onde estão catalogadas todas as leis do país, das históricas às mais recentes.

“Contatos úteis” refere-se à informação de telefones, e-mails e páginas de contato dos serviços de proteção e denúncia que podem ser acionados em caso de assédio, como mostra a Figura 7.

Figura 7 - Página de Contatos Úteis

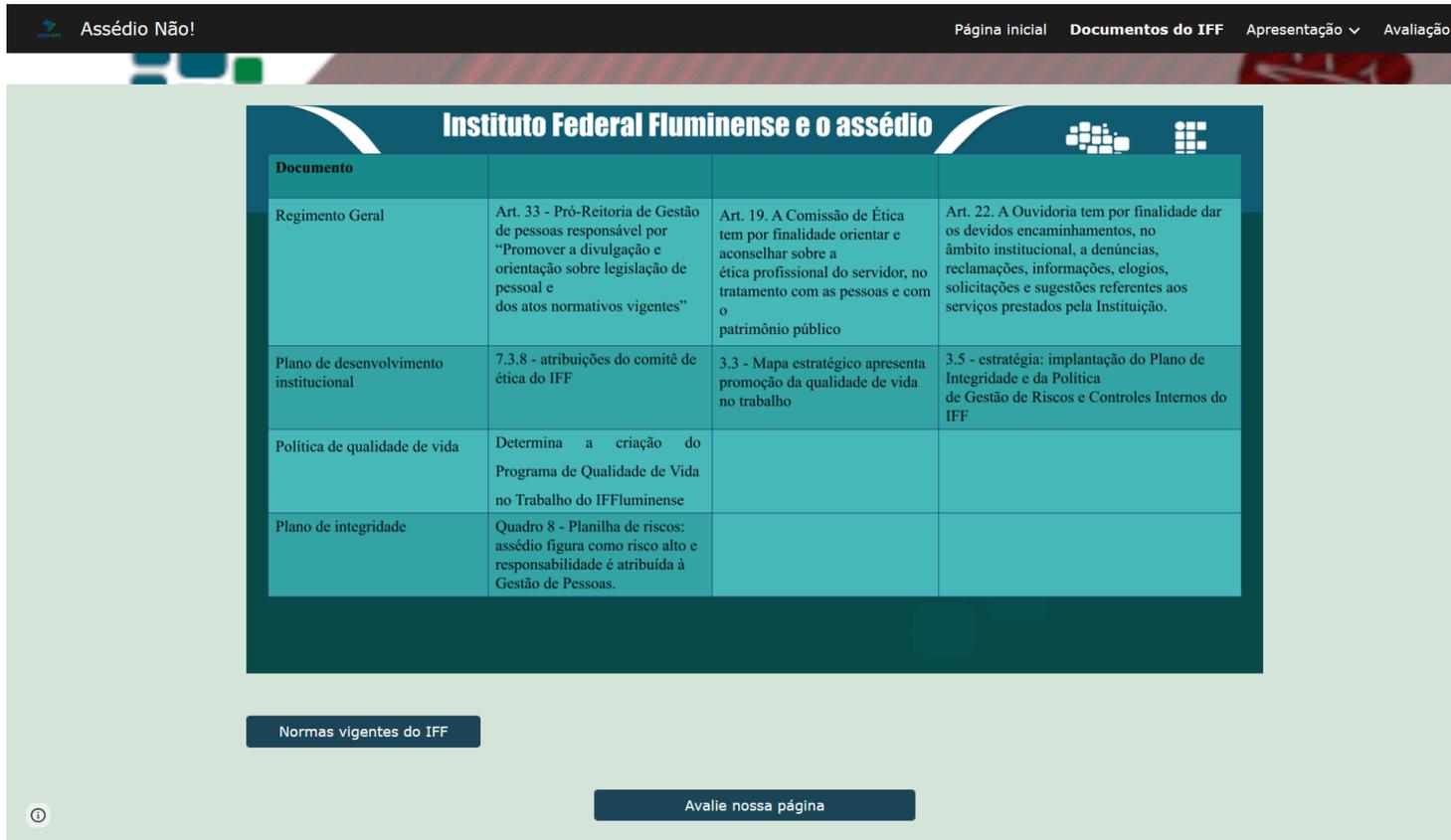


Fonte: <https://sites.google.com/view/assedioiff>

A página de “Casos na Mídia” reúne links para as publicações de notícias sobre o assunto. Esta é uma das páginas que estará em constante renovação, mas não pretende cobrir todos os casos. As informações divulgadas nos meios de comunicação ajudam a manter o tema em pauta e provocam reflexão, tornando-o sempre atual.

O link para “Documentos do IFF” mostra um quadro onde estão apontados os documentos do Instituto Federal Fluminense que tocam na questão do assédio (Figura 8). Logo abaixo, o botão leva à página do Portal do IFFluminense onde aparecem todas as normas em vigência na instituição.

Figura 8 - Página Documentos do IFF



Assédio Não! Página inicial Documentos do IFF Apresentação ▾ Avaliação

Instituto Federal Fluminense e o assédio

Documento			
Regimento Geral	Art. 33 - Pró-Reitoria de Gestão de pessoas responsável por “Promover a divulgação e orientação sobre legislação de pessoal e dos atos normativos vigentes”	Art. 19. A Comissão de Ética tem por finalidade orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público	Art. 22. A Ouvidoria tem por finalidade dar os devidos encaminhamentos, no âmbito institucional, a denúncias, reclamações, informações, elogios, solicitações e sugestões referentes aos serviços prestados pela Instituição.
Plano de desenvolvimento institucional	7.3.8 - atribuições do comitê de ética do IFF	3.3 - Mapa estratégico apresenta promoção da qualidade de vida no trabalho	3.5 - estratégia: implantação do Plano de Integridade e da Política de Gestão de Riscos e Controles Internos do IFF
Política de qualidade de vida	Determina a criação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFFluminense		
Plano de integridade	Quadro 8 - Planilha de riscos: assédio figura como risco alto e responsabilidade é atribuída à Gestão de Pessoas.		

Normas vigentes do IFF
Avalie nossa página

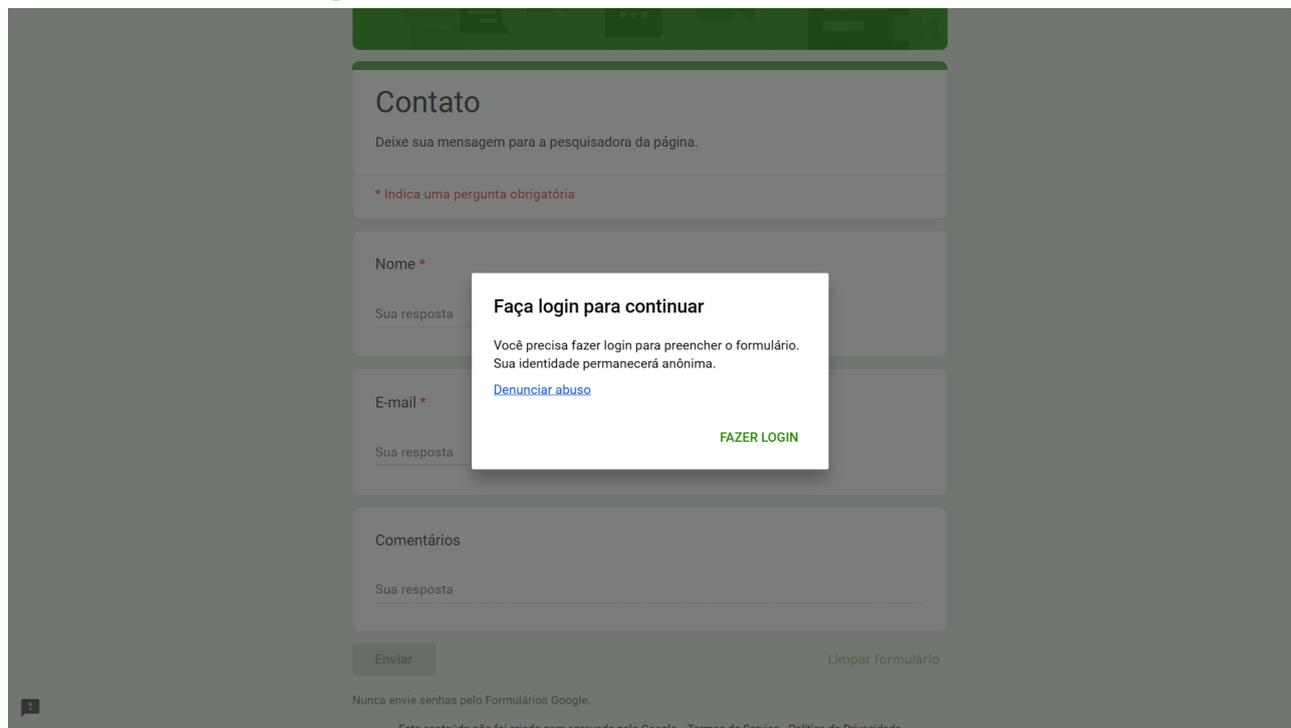
Fonte: <https://sites.google.com/view/assedioiff>

“Zine Assédio” leva à Editora Marca de Fantasia, que hospeda a versão digital da publicação produzida pelo Coletivo Fanzinoteca . A editora oferece gratuitamente o acesso a revistas independentes tipo zine e é parceira da Fanzinoteca do IFF Macaé.

O botão “I Seminário sobre assédio do IFF” redireciona para o site de eventos do Instituto Federal Fluminense onde é possível encontrar todo o material utilizado no evento supracitado. Este item serve como memória do primeiro evento de grande porte da instituição para tratar do assunto.

Na página “Quem somos”, os links levam ao ProfEPT, ao IFF e a um formulário de contato. Esta forma de comunicação dispara um e-mail ao endereço indicado no desenvolvimento do site. A opção evita a divulgação de um endereço que pode ser captado por *spammers* e também permite que a mensagem vá a um ou mais endereços, de acordo com a configuração programada. A limitação é que, para enviar mensagem, o usuário deverá ter uma conta *Google* (Figura 9).

Figura 9 - Formulário de contato do *website*



Contato

Deixe sua mensagem para a pesquisadora da página.

* Indica uma pergunta obrigatória

Nome *

Sua resposta

E-mail *

Sua resposta

Comentários

Sua resposta

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - Termos de Serviço - Política de Privacidade

Faça login para continuar

Você precisa fazer login para preencher o formulário.
Sua identidade permanecerá anônima.

[Denunciar abuso](#)

FAZER LOGIN

Fonte: elaboração própria

O site foi criado de forma aberta, sob licença *Creative Commons*, permitindo assim sua utilização por quaisquer interessados. Apesar de possuir documentos específicos sobre o Instituto Federal Fluminense, estes podem servir de referência para a comunidade externa bem como o conteúdo dos demais itens pode ser aproveitado como informação para qualquer interessado no assunto.

A avaliação do produto foi mensurada a partir de dados gerados por meio de ferramenta gratuita de monitoramento de sites, a Google Analytics. A ferramenta apresenta o número de visitas no site, o tempo de navegação médio, a origem do acesso, as páginas internas visualizadas, dentre outras informações.

Visando manter a audiência dentro do mesmo grupo pesquisado, ou seja, no universo dos servidores do Instituto Federal Fluminense Campus Macaé, o site foi divulgado pelo e-mail institucional da lista de servidores do campus, o mesmo que recebeu o questionário. A divulgação foi feita no mês de dezembro de 2022, período em que se encerrava um ano letivo seguido de férias docentes. Durante o período de teste, o site registrou 12 acessos, sendo a página inicial a mais visualizada e a de maior tempo de visita.

Dentre as páginas internas, as mais acessadas foram a de apresentação e de definições sobre assédio, sendo a primeira a de maior tempo de acesso. Nenhum dos visitantes optou por deixar um feedback avaliativo no portal. Um comentário positivo chegou em resposta ao e-mail enviado.

A perspectiva a longo prazo do instrumento é torná-lo uma fonte de consulta para a comunidade, a partir de divulgação estendida a todo o IFFluminense, incentivando o conhecimento sobre o tema a fim de contribuir para um ambiente mais seguro dentro e fora do IFF.

Ao optar por uma formatação de site com menos adereços, pensamos na acessibilidade de modo a permitir a leitura e adequações necessárias pelos aplicativos de assistência das diversas deficiências como, por exemplo, o VLibras, que traduz os textos para a Língua Brasileira de Sinais e o NVDA, que lê em voz alta a tela. No entanto, a ferramenta utilizada para a construção do *site* não se mostrou compatível com o aplicativo VLibras. Já para a acessibilidade de leitores de tela em voz foram utilizadas as opções oferecidas pelo *Google Sites* de descrição, embutida no código, de imagens e links. Os textos do *site* são escritos em fonte sem serifa, alinhados à esquerda e em cores de contraste com o fundo também considerando os diversos tipos de necessidades específicas. A limitação de sucesso de ter um *website* totalmente acessível acontece por causa da ferramenta de construção e pela nossa limitada expertise em linguagem de programação.

Adicionalmente, criamos um Guia de Uso do *Website* (Apêndice B), no qual é explicado o processo de desenvolvimento do produto e o conteúdo de suas páginas. O documento é dividido em 4 partes: apresentação, construção, conteúdo e considerações finais. Na primeira, é explicado que trata-se de parte integrante de pesquisa de mestrado e os objetivos do *website* enquanto produto educacional (Figura 10). O Produto Educacional é requisito exigido no regulamento do ProfEPT e pretende atender às demandas sociais no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2022).

Figura 10 - Características do produto educacional no Guia



INSTITUTO FEDERAL
Fluminense
Campus Macaé

PROFEPT

CARACTERÍSTICAS DE UM PRODUTO EDUCACIONAL

De acordo com Rizzatti *et al.* (2020), os produtos educacionais são resultados tangíveis oriundos de uma pesquisa, podendo ser um artefato real ou virtual ou ainda um processo. Devem ser registrados em plataforma e fazer uma interlocução com a sociedade extramuros, permitindo o acesso ao conhecimento. Em relação aos produtos virtuais, por serem licenciados tipo *Creative Commons* podem ser livremente utilizados, adaptados e compartilhados para atender às diferentes necessidades de uso individual ou coletivo.

Os autores destacam também que o quesito inovação no produto educacional abrange a contribuição para uma mudança de mentalidade de educadores, gestores, alunos e egressos (RIZZATTI *et al.*, 2020). É nesse sentido que acreditamos ser o *website* "Assédio Não!" uma ferramenta de inovação.

 creative commons

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL

Fonte: elaboração própria

Em seguida, apresentamos a ferramenta utilizada para a construção e o processo de edição executado, explicitando as opções de *layout* escolhidas e como o mesmo está disposto. Assim como no *site*, o documento foi escrito utilizando fontes grandes, contraste de cores e alinhamento não justificado visando as regras de acessibilidade mais abrangentes e possíveis de aplicar nesse formato. Os recursos de leitura são apresentados na Figura 11.

Figura 11 - Recursos de leitura do Guia

Recursos de leitura

Para a criação do *website*, optou-se pelo uso de poucas imagens a fim de priorizar e facilitar a visualização de pessoas utilizando tecnologia de assistência. As imagens possuem textos alternativos para aplicativos de leitura em áudio utilizados por pessoas cegas ou com baixa visão. Os textos do próprio *site* foram escritos em fontes sem serifa, em tamanho grande e contraste com o fundo. Observando as regras de acessibilidade digital, os textos não possuem alinhamento justificado. Destaca-se que o seu acesso pode ser feito por meio de diversos dispositivos digitais como *smartphones*, *notebooks* e computadores. As legislações, materiais e *links* disponíveis no *site* foram consultados e separados pela pesquisadora. Todas as informações foram coletadas na legislação vigente, bem como por meio de estudos de literaturas que tratam do tema. Os artigos, legislações, informações de eventos e cursos e todos os materiais aglutinados no *site* estão referenciados com indicações dos *links* para acesso ao *site* de origem.

Produto educacional desenvolvido no Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT - Instituto Federal Fluminense

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL

Fonte: elaboração própria

A página inicial e as internas são mostradas em imagens e pequena descrição. Nas considerações finais do Guia, falamos sobre o público, recurso inclusivo, atualização e inspiração. Este último item reforça a ideia de contribuir para a elaboração de políticas de combate ao assédio dentro da instituição a partir do acesso a todas as informações disponibilizadas no *website*.

O Guia de Uso foi pensado como uma ferramenta destinada àqueles que desejam entender melhor o processo de construção do produto e de que forma ele contribui para a difusão da informação educativa. Ao explicar as etapas da construção, damos uma ideia de como o mesmo recurso pode ser utilizado em diversos fins. Com a atual tecnologia, fica bem mais fácil construir uma página simples na internet, bastando apenas definir e organizar seu conteúdo. O PDF ficará hospedado no próprio *website* após sua catalogação.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral abrange aspectos administrativos, jurídicos, psicológicos, pessoais e organizacionais. É negativo para quem o infringe e para quem o sofre e afeta desde a vida privada até a sociedade como um todo. A discussão aqui apresentada demonstra tudo isso.

Aos autores citados neste trabalho, somam-se, a cada ano, novas abordagens e discussões. Sendo o assédio um tema transversal, ele aparece embutido em saúde, qualidade de vida, legislações, administração, comunicação e tantas outras visões e estudos. No decorrer deste tempo de pesquisa, mudanças nas leis e na própria sociedade permitiram ampliar as visões sobre o que antes se considerava aceitável e que agora percebem a humilhação e preconceito inseridos em determinadas situações. Há diversos subtipos de assédio e há inclusive o falso assédio, conforme demonstrado no referencial teórico.

Também observamos que o medo, a humilhação, a dificuldade de prova, o descrédito na capacidade de solução do problema por parte seja da instituição ou da justiça comum desanimam as vítimas a fazer denúncias de tais casos. Um processo ou ação judicial não resolvem as sequelas causadas por este tipo de violência, o ideal é que ela não encontre oportunidade para ocorrer.

Nesse diapasão, faz-se necessário promover uma cultura de não-violência. Acreditamos que esta transformação se faz por meio da educação. A partir da informação selecionada, decodificada para fácil apreensão, é possível apresentar o tema do assédio como um assunto a ser aprendido, debatido e combatido.

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, nascida para preparar os indivíduos para o mundo do trabalho, não deve calar sobre o tema. É imprescindível que a comunidade saiba e seja engajada na defesa dos direitos seus e de seus pares.

A percepção dos servidores do Instituto Federal Fluminense Campus Macaé apresentou a preocupação com a humilhação, com a impunidade e com a ilegalidade. Os entrevistados parecem ter uma noção básica do que é o assédio, embora o assunto cause dúvidas quando aparece em situações do cotidiano. O estudo da documentação do Instituto Federal Fluminense demonstrou que a instituição tem muito a desenvolver nesta área. Alguns esforços já foram iniciados e interrompidos, mas observamos uma tendência de crescimento na tratativa da promoção da cultura de paz, do respeito à dignidade humana conforme rezam as diretrizes da BNCC, da ONU e dos próprios valores do Instituto Federal Fluminense. A assinatura de pactos e promoção de eventos demonstram este esforço.

O produto educacional desenvolvido a partir das informações disponíveis representa uma esperança de que a elaboração de uma política institucional para o combate ao assédio seja feita de forma a atender não apenas o mínimo que dita a lei, mas sim o melhor que possa ser extraído de todas as fontes. Dessa forma, acreditamos ter atingido o objetivo de traçar um instrumento de informação acessível a todos que dele necessitarem. Em consulta ao *website*, é possível entender os conceitos de assédio, quais as legislações, normas e como o assunto avança nas discussões acadêmicas e midiáticas. As informações continuarão em atualização até que a Política de Combate à Violência e Assédio do IFFluminense seja finalizada.

Por fim, reiteramos a importância de se ter em todas as organizações normas claras de condutas permitidas e de atribuições de cada indivíduo a fim de minimizar a aparição de ocasião para o assédio, seja o pessoal ou o organizacional. Nada deve ficar subentendido e ao aparecimento de qualquer início de conflito, este deve ser exposto e solucionado de imediato. O assédio é uma violência que se aproveita do silêncio, da dúvida, se disfarça de brincadeira ou de uma simples grosseria e se alastra sem que percebamos. Os impactos chegam a longo prazo e, neste tempo, a vítima já sofreu demais.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. Um outro "Quarto Poder": imprensa e compromisso político no Brasil. In: **Contracampo**. v.12 Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v0i04.414>. Acesso em 3 ago. 2022.

ALBUQUERQUE, A. As três faces do quarto poder. In: ENCONTRO DA COMPÓS, 18, 2009, Belo Horizonte. **Resumos...** Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica, 2009. Disponível em: http://www.academia.edu/25956715/As_Tr%C3%AAs_Faces_Do_Quarto_PODER1. Acesso em 3 ago. 2022.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

BATALHA, Lilian. **Assédio Moral em Face do Servidor Público**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumens Juris, 2009.

BELTRAME, Bianca Spode. **Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio – benchmarking** entre as IFES. Porto Alegre: UFRGS, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/201742/001090373.pdf?sequence=1>. Acesso em 17 jun 2021.

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/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em 12 dez. 2022.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. EAESP – Fundação Getúlio Vargas. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/images/stories/pdf/Carisa_Almeida_Bradaschia.pdf. Acesso em 17 jul. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União [CGU]. **Portaria 1.089, de 25 de abril de 2018**. Disponível em: https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/estrutura/secretaria_de_controle_interno/arquivos/normativos/portaria-cgu-1089-2018.pdf/@@download/file/portaria-cgu-1089-2018.pdf. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. **Lei N° 10.224, de 15 de maio de 2001**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho [TRT] (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021488-58.2017.5.04.0008**. Ação civil pública. Dell Computadores do Brasil Ltda. Violações de direitos humanos. Dispensas discriminatórias após alta previdenciária. Cobrança excessiva de metas. Ranking de produtividade com exposição pública de resultados. Tratamento degradante. Assédio moral. Decreto 9571/18. Diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Falha de compliance. Descumprimento da função social da propriedade. Dano social. Dano moral coletivo. Indenização. Tutela do interesse público. Obrigações de fazer. Recorrente: Ministério Público do Trabalho, Dell Computadores do Brasil Ltda. Recorrido: Ministério Público do Trabalho, Dell Computadores do Brasil Ltda. Relatora: Exma. Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, 05 jul. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-condena-dell-pagar-10-milhoes.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COSTA, A. C. da. **Escola Inclusiva e Acessibilidade Plena: ambiências escolares de Educação Profissional e Tecnológica experienciadas por alunos com deficiência visual**. 2016. Tese (Doutorado em Arquitetura) – Programa de Pós-graduação em Arquitetura, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

DAMASCENO, T.N.F. **Assédio Moral na Universidade: a violência velada nas relações de trabalho**. Curitiba: Appris, 2015.

DUTRA, Daniele. Sobe para 37 o número de denúncias de assédio contra professor de Unirio. **Universa**. 15 dez. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/12/15/sobe-para-37-numero-de-denuncias-a-o-professor-acusado-de-assedio-na-unirio.htm>. Acesso em 17 abr. 2022.

FANTÁSTICO. Professor da Unirio denunciado por assédio ameaçava cortar bolsa de quem reagisse: ‘Este laboratório não é uma democracia!’, escreveu. **G1**. 13 dez 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2021/12/13/professor-da-unirio-denunciado-por-assedio-ameacava-cortar-bolsa-de-quem-reagisse.ghtml>. Acesso em 10 abr. 2022.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 3 ed. São Paulo: Globo, 2001.

FÓRUM DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DE CAMPOS. **Pacto de compromisso: em defesa de uma educação em direitos humanos**. Campos dos Goytacazes: [s. n.], 2017.

GHERINI, Pamela Michelena de March. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. Disponível em: https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/#_ftn23. Acesso em 07 nov. 2021.

Gil, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa** 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002.

GOLDENBERG, Mirían. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8' ed. - Rio de Janeiro: Record, 2004.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In **RAE-Eletrônica** v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em 07 maio 2021.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 17º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Regulamento Geral Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional**. s.l. 2022. Disponível em: https://portal1.iff.edu.br/pesquisa-e-inovacao/pos-graduacao-stricto-sensu/mestrado-profissional-em-educacao-profissional-e-tecnologica/documentos-nacionais/novo_regulamento-geral-profept-e-anexos-2022.pdf/view. Acesso em 09 jun. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE (Campus Macaé). Centro de Memória. **Linha do tempo**. Macaé, 2018.

INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE. **Portaria 879 de 30 de novembro de 2021**. Campos dos Goytacazes, 2021. Disponível em: <http://cdd.iff.edu.br/documentos/portarias/reitoria/gabinete/2021/novembro/portaria-87>. Acesso em 03 fev. de 2022.

INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE. **Missão, visão valores**. Campos dos Goytacazes, 2019. Disponível em: <https://portal1.iff.edu.br/desenvolvimento-institucional/planejamento-institucional/missao-visao-valores>. Acesso em 31 jan. 2023.

INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE. **IFF em números**. 13 jan. 2022. Disponível em: <http://iffemnumeros.iff.edu.br/>. Acesso em 17 jan. 2022.

INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE. **Seminário virtual sobre assédio**. Campos dos Goytacazes, 2021. Disponível em: <https://eventos.iff.edu.br/assedio>. Acesso em 21 fev. 2023.

LA TAILLE, Yves de. **Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 90-113, nov. 2013. ISSN 2178-9010. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 04 out. 2021. doi:<https://doi.org/10.7769/gesec.v4i2.161>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 22 jul 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **Síntese da OIT: A COVID-19 e a Convenção (N.º 190) sobre Violência e Assédio**. s.l. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_760224.pdf. Acesso em 23 maio 2021.

ONU – NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 15 set 2015.** Disponível em:
<https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em 04 jul 2022.

MESQUITA, Mário. Percepções contemporâneas do poder dos media. In: **Revista Comunicação & Sociedade**, n.29 p. 77-105. São Bernardo do Campo: Metodista, 1998. Disponível em:
<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/CSO/article/view/7856/6786>. Acesso em 04 ago. 2022

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional.** São Paulo: Expressa, 2021.

RIO DE JANEIRO [Estado]. **Lei 3921 de 23 de agosto de 2002.** Disponível em:
<alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em 17 jun 2021.

SANTOS, Nina. Agendamento e Twitter: um estudo exploratório. In: RIBEIRO, J.C., FALCÃO, T. et all (org.) **Mídia Sociais saberes e representações** [livro eletrônico] Salvador: EDUFBA, 2012. p. 215-233.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org.). **Intervenções em assédio moral e organizacional.** São Paulo: LTr, 2017.

UNIRIO. Nota atualizada sobre as denúncias de assédio. **Unirio.** 13 dez. 2021. Disponível em:
<http://www.unirio.br/news/nota-atualizada-sobre-denuncias-de-assedio>. Acesso em 17 abr. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Official Records of the World Health Organization.** Michigan: United Nations, World Health Organization, Interim Commission, 1978, 1946.
Disponível em : https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85573/Official_record2_eng.pdf?sequence=1. Acesso em 22 jul 2022.

Apêndice A - Questionário

Questionário sobre assédio moral no IFFluminense

Este questionário tem por finalidade mapear as dúvidas dos servidores em relação à informação sobre o assédio moral no trabalho. As respostas serão utilizadas como parte da pesquisa desenvolvida no Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).

1. Idade:

2. Há quanto tempo faz parte do IFFluminense?

- 1-3 anos
- 4 -7 anos
- 8 - 10 anos
- mais de 10 anos

3. O que você entende por assédio moral no trabalho?

4. Você conhece algum caso de assédio dentro do IFFluminense?

- sim
- não

5. Você sabe como proceder em caso de assédio no IFFluminense?

sim

não

6. Em sua opinião, o que pode desencadear o assédio moral?

7. Você já teve dúvidas se uma situação seria assédio ou não?

- sim
- não

Apêndice B - Guia de Uso do *Website*



INSTITUTO FEDERAL
Fluminense
Campus Macaé



ASSÉDIO NÃO! WEBSITE

GUIA DE USO

Valdênia Gomes Miranda Lins
Orientação: Aline Couto da Costa



<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



SUMÁRIO



01

Apresentação

Introdução do trabalho e características de um produto educacional.

02

Construção

Etapas da construção do site

03

Conteúdo

Apresentação do conteúdo disponível no site.

04

Considerações Finais

Comentários finais sobre o site.



INSTITUTO FEDERAL
Fluminense
Campus Macaé



01

Apresentação

Introdução do
trabalho e
características de um
produto educacional.



<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



Apresentação

Este Produto Educacional é resultado da dissertação denominada “Enfrentamento ao Assédio Moral: Site de Informação à Comunidade do IFFluminense”, apresentada ao Programa de Mestrado Profissional *Strictu Sensu* - ProfEPT do IFFluminense como exigência para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica na linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica.

O *website* foi construído com o objetivo de apresentar uma abordagem sobre o assédio moral nos ambientes de trabalho dos Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica, configurando-se como um instrumento de informação acessível aos profissionais e estudantes do IFFluminense. As informações foram obtidas por meio de pesquisas bibliográfica e documental, bem como pesquisa de campo com aplicação de questionário.

O formato de *site* admite a organização dos conteúdos apresentados de modo agrupado, permitindo acesso fácil às informações desejadas. Os conteúdos podem auxiliar os interessados na elucidação de dúvidas sobre o assédio em múltiplas visões. O produto adota vídeos explicativos, legislações, documentos institucionais, casos de repercussão na mídia e artigos acadêmicos.

A utilização do *site* como Produto Educacional destaca-se como repositório dinâmico, com a vantagem de ser gratuito e fácil de ser utilizado, contribuindo para o compartilhamento dos conhecimentos e a divulgação das estratégias mitigadoras do assédio moral.

Objetiva-se que todos os interessados, incluindo os discentes, docentes e futuros profissionais possam beneficiar-se do apoio pedagógico intencionado por este Produto Educacional.

Valdênia Gomes Miranda Lins

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL

CARACTERÍSTICAS DE UM PRODUTO EDUCACIONAL

De acordo com Rizzatti *et al.* (2020), os produtos educacionais são resultados tangíveis oriundos de uma pesquisa, podendo ser um artefato real ou virtual ou ainda um processo. Devem ser registrados em plataforma e fazer uma interlocução com a sociedade extramuros, permitindo o acesso ao conhecimento. Em relação aos produtos virtuais, por serem licenciados tipo *Creative Commons* podem ser livremente utilizados, adaptados e compartilhados para atender às diferentes necessidades de uso individual ou coletivo.

Os autores destacam também que o quesito inovação no produto educacional abrange a contribuição para uma mudança de mentalidade de educadores, gestores, alunos e egressos (RIZZATTI *et al.*, 2020). É nesse sentido que acreditamos ser o *website* "Assédio Não!" uma ferramenta de inovação.





INSTITUTO FEDERAL
Fluminense
Campus Macaé



02

Construção

Etapas da construção
do site.

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



Construção do website

- **A ferramenta**

A ferramenta escolhida para a produção do *website* foi o *Google Sites*. Esta plataforma é gratuita para os usuários que possuem uma conta comum do *Google*. As páginas ficam armazenadas no *Google Drive* e podem ser publicadas em um endereço à escolha dentro do domínio *sites.google.com* ou em domínio próprio do qual se tenha registro.

A integração do *Google Sites* com os outros produtos *Google* permite que se adicionem formulários, agendas, vídeos, arquivos, mapas, planilhas e gráficos, dentre outros, de acordo com a necessidade do criador. Além disso, a tecnologia utilizada permite que as páginas sejam otimizadas automaticamente para a visualização mais adequada em diversos dispositivos, como celular, tablet e computadores.

- **Edição**

O processo de edição no *Google Sites* é bastante simples, sendo possível arrastar e soltar a opção desejada para que o layout de grade seja ajustado automaticamente. Dessa forma, é permitido escolher botão, caixa de texto, arquivo, imagem, incorporação de código, dentre outros recursos.

A ferramenta propõe opções de temas de cores com combinações entre fundo e fontes. Também pode-se optar por imagens de fundo propostas ou fazer *upload* de qualquer imagem.

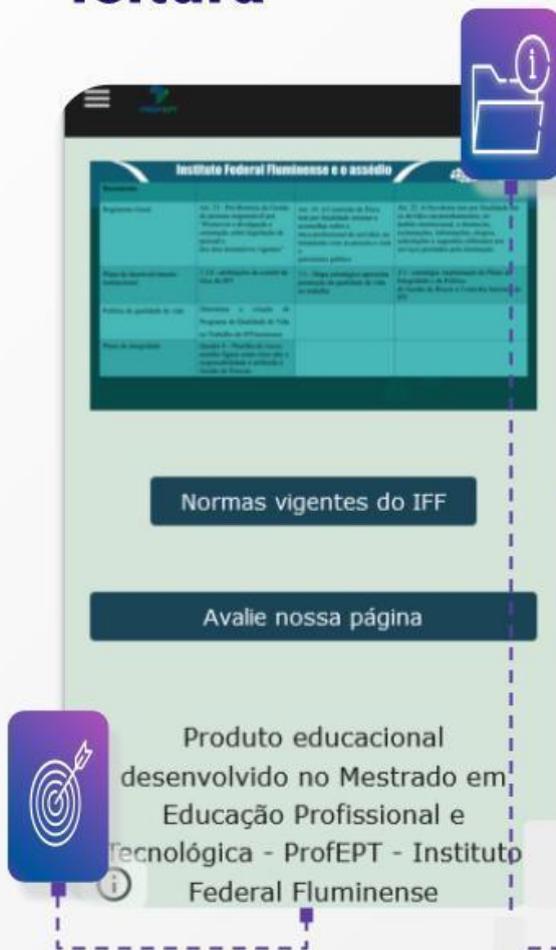
A partir da página inicial, é possível criar páginas internas que podem ou não estar visíveis no menu de navegação, bem como agrupar páginas internas com sub-páginas, conforme convier à organização do *website*.

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



Recursos de leitura



Para a criação do *website*, optou-se pelo uso de poucas imagens a fim de priorizar e facilitar a visualização de pessoas utilizando tecnologia de assistência. As imagens possuem textos alternativos para aplicativos de leitura em áudio utilizados por pessoas cegas ou com baixa visão.

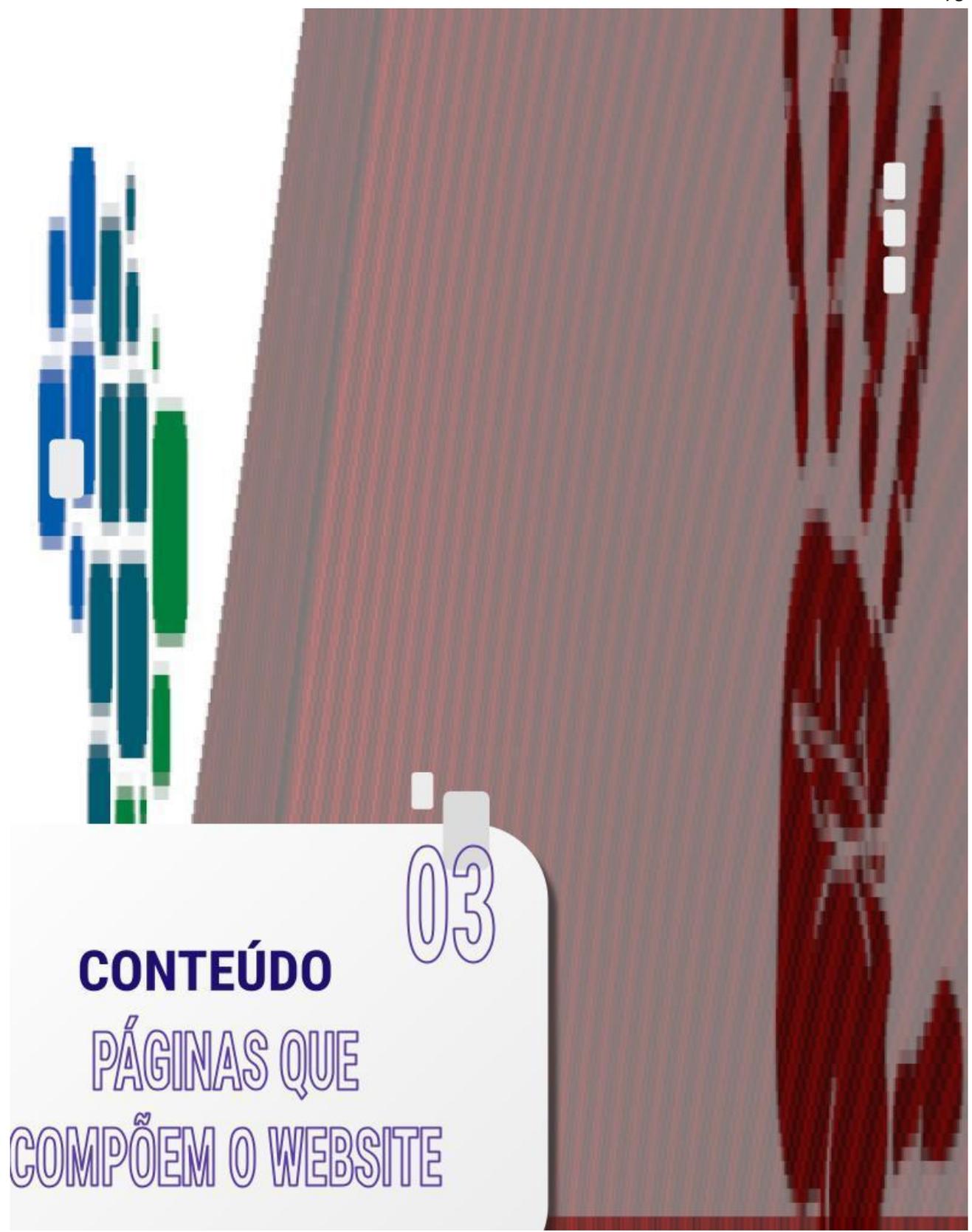
Os textos do próprio *site* foram escritos em fontes sem serifa, em tamanho grande e contraste com o fundo. Observando as regras de acessibilidade digital, os textos não possuem alinhamento justificado.

Destaca-se que o seu acesso pode ser feito por meio de diversos dispositivos digitais como *smartphones*, *notebooks* e computadores.

As legislações, materiais e *links* disponíveis no *site* foram consultados e separados pela pesquisadora. Todas as informações foram coletadas na legislação vigente, bem como por meio de estudos de literaturas que tratam do tema. Os artigos, legislações, informações de eventos e cursos e todos os materiais aglutinados no *site* estão referenciados com indicações dos *links* para acesso ao *site* de origem.

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



03

CONTEÚDO
PÁGINAS QUE
COMPÕEM O WEBSITE

A página inicial é composta por uma sessão de botões escuros que dizem respeito ao conteúdo de apresentação, conceitos, leis, contatos e casos na mídia.

Abaixo, temos uma sessão de botões claros direcionando para conteúdos que referentes ao IFFluminense, tais como: normas internas, o projeto "Zine Assédio", o seminário realizado sobre assédio e a identificação da pesquisadora e orientadora do trabalho.

Por fim, em formato de figura, está o *link* para a plataforma denominada "Fala BR", que é um repositório de denúncias do Governo Federal.

Optou-se por repetir o *link* para o Zine e o Seminário ilustrado com figuras a fim de destacá-los.

No rodapé de todas as páginas, há um *link* que direciona para avaliação da página, realizada por meio de formulário.



PÁGINA INICIAL



PÁGINAS INTERNAS

Abas de conteúdo presentes no website.

APRESENTAÇÃO

Contém um breve texto de boas-vindas ao *site*.

DEFINIÇÕES

Compilação de conceitos de assédio por diferentes pesquisadores.

LEGISLAÇÃO FEDERAL

Coletânea de leis de âmbito federal que tocam na questão do assédio.

VÍDEOS

Coletânea de palestras em vídeo disponibilizadas por instituições públicas, de ensino e sindicatos.

CONTATOS

Telefones e *e-mails* de órgãos de defesa contra o assédio, como polícia, sindicato e serviço de saúde.

CASOS NA MÍDIA

Links para notícias publicadas em *sites* jornalísticos sobre casos de assédio.

DOCUMENTOS IFF

Apresenta os documentos relevantes para entender o assédio nas normativas do IFFluminense e *link* para a página de todas as normas vigentes no portal do IFFluminense.

SOBRE

Links para site do ProfEPT, IFF e e-mail de contato com a autora.

A seguir, são apresentados exemplos de informações contidas em cada item.

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

APRESENTAÇÃO

Apresentação

Bem-vindos a nossa página! A intenção deste projeto é trazer informações baseadas em fontes de credibilidade e em documentos disponíveis sobre o assédio a fim de que o visitante possa ter conhecimento dos vários aspectos que perpassam o tema sob diferentes ângulos. Por se tratar de um produto atrelado a pesquisa desenvolvida no Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, damos ênfase às normativas federais, em especial do serviço público com destaque para a instituição estudada, o Instituto Federal Fluminense.

A ideia é fazer atualizações constantes conforme a dinâmica das leis e discussões acadêmicas avancem. Portanto, caso queira apontar uma contribuição nesse sentido, por favor, envie-nos um e-mail ou mensagem por meio do formulário de avaliação.

Esperamos que este trabalho auxilie as pessoas que chegaram até aqui.



<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

LEGISLAÇÃO FEDERAL

Legislação Federal

- Constituição Federal
- Código Penal
- Lei 8.532
- Lei nº 24.437, de 2002 - Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e Defesa do Meio Ambiente - IBAMA
- Lei 13.329, de 17 de maio de 2016 - Crime de assédio sexual
- Código Civil, art. 1.810. Assédio moral: assédio no ambiente de trabalho, assédio no ambiente de trabalho, assédio no ambiente de trabalho e assédio no ambiente de trabalho.
- Código de Processo de 1960 - Administração Federal
- Manual de Gestão de Assédio Moral no Poder Judiciário Federal
- Resolução do CNJ, de 24 de outubro de 2010 - Instituto de Gestão de Assédio Moral, a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral do Assédio Moral e da Discriminação.
- Decreto nº 10.820, de 27 de dezembro de 2021 - Política de assédio moral
- CLT

Projeto de lei

Projeto de lei

- Projeto de lei nº 1.000.000

Projeto de lei

Projeto de lei

Projeto de lei

Projeto de lei

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

CONTATOS

Assédio Não!

[Página inicial](#) [Documentos do IFF](#) [Apresentação](#) [Avaliação](#)

Contatos úteis

[Ouvidoria do IFFluminense](#)

[Comitê de Ética do IFFluminense](#)

[Siass - Subsistema Integrado de Saúde do Servidor do IFFluminense](#)

[Sinasefe - Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica](#)

[Canal de Denúncia - Ministério Público do Trabalho](#)

[Delegacia da Mulher](#)

[Avale! nossa página](#)

Produto educacional desenvolvido no Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT - Instituto Federal Fluminense

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

CASOS NA MÍDIA

3



Página inicial | Inscritos no PE | Apresentação | Avaliação | 4

Casos na mídia

Veja algumas matérias publicadas em sites de notícias

1. [Anos Iniciais | Demissão de Fred Savage aconteceu após denúncias de assédio](#)
2. [Psicóloga ajuda a entender as causas do assédio moral](#)
3. [Jornal Correio | Chamar homem de 'careca' é assédio sexual, decide tribunal formado por câmeras](#)
4. [Correio Braziliense | Servidores do Ipea lançam livro sobre "assédio oficial" de Bolsonaro](#)
5. [Funcionário de restaurante em Fortaleza era obrigado a fazer dançinha: "Eu me escondia no banheiro"](#)
6. [Entregadores da Amazon reclamam de ter que fazer 'dançinhas' para o TikTok](#)
7. [Empresa cearense proíbe entrada de homens em loja para evitar assédio contra mulheres](#)
8. [G1 | Professor da Unio denunciado por assédio ameaçava cortar bolsa de quem reagisse: "Este laboratório não é uma democracia", escreveu](#)
9. <https://canaltech.com.br/empresas/ceo-que-demitiu-900-pessoas-via-zoom-em-3-minutos-pede-desculpas-202325/>
10. [Crisis no Ipea: servidores reúnem e entregam denúncias de assédio e interferência ao TCU e à CGU](#)
11. [O Antagonista | Presidente do Ipea nega assédio moral e diz que Enem está garantido](#)
12. [Jornal Correio | 'Prova do beto': professor da UFba é acusado de assédio sexual e moral por estudantes](#)
13. [BBC News Brasil | Quando a greve mobiliza funcionários a largar seus empregos](#)
14. [Denúncias de assédio moral e sexual na Caixa continuam](#)
15. [Mulher obrigada a rezar 'Pai-Nosso' antes da jornada de trabalho receberá R\\$ 10 mil em indenização](#)
16. [Cuidadora do MPT é canal para denunciar casos de assédio eleitoral no trabalho](#)
17. [MPT Paul registra 41 denúncias de assédio eleitoral até o dia da eleição](#)
18. [Agência Brasil | MP de combate ao assédio na educação traz mudança de cultura](#)
19. [Cerca de dois em cada dez universitários foram vítimas ou testemunhas de assédio](#)
20. [Carrefour da Capital é condenado a pagar R\\$ 400 mil por assédio moral organizacional](#)
21. [CNJ aposenta juiz por assédio sexual a 4 funcionárias](#)

Avale essa página

0

Documento elaborado e disponibilizado no Modalidade de Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT - Instituto

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

DOCUMENTOS IFF

Menu

Página Inicial Documentos do IFF Apresentação e Avaliação

Documentos

Instituto Federal Fluminense e o assédio			
Documento			
Regimento Geral	Art. 15 - Pró-Reitoria de Gestão de pessoas responsável por "Promover a divulgação e orientação sobre legislação de pessoal e dos atos normativos vigentes"	Art. 19. A Comissão de Ética tem por finalidade orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público	Art. 22. A Ouvidoria tem por finalidade dar os devidos encaminhamentos, no âmbito institucional, a denúncias, reclamações, infirmações, elogios, solicitações e sugestões referentes aos serviços prestados pela Instituição.
Plano de desenvolvimento institucional	7.3.8 - atribuições do comitê de ética do IFF	3.5 - Mapa estratégico apresenta promoção de qualidade de vida no trabalho	3.5 - estratégia: implantação do Plano de Integridade e da Política de Gestão de Riscos e Controles Internos do IFF
Política de qualidade de vida	Determina a criação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFF/Fluminense		
Plano de integridade	Quadro 5 - Planilha de riscos: assédio figura como risco alto e responsabilidade é atribuída à Gestão de Pessoas.		

Normas vigentes do IFF

Avalie nossa página

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

VÍDEOS



Assédio no Trabalho

[Página inicial](#) [Documentos do IFF](#) [Apresentação](#) [Avaliação](#)



Vídeos

Palestras online sobre assédio.

1. [Assédio moral e sexual nas relações do trabalho e do ensino \(UFGD\)](#)
2. [Documentário A dor \(in\)visível - Assédio Moral no Trabalho \(MPT-RS\)](#)
3. [Unirio explica: assédio moral no trabalho](#)
4. [Como identificar o assédio moral no trabalho? \(TRT-SP\)](#)
5. [Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho \(Escola de Governo MS\)](#)
6. [Live com a professora Margarida Barreto \(Agência Sindical\)](#)
7. [Prevenindo e enfrentando o assédio moral e sexual no trabalho \(Sindicado dos trabalhadores do judiciário federal- Sintrajufe RS\)](#)
8. [Curso Teoria e prática para prevenção e enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e da discriminação \(Escola Superior do Ministério Público da União\)](#)



<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



INSTITUTO FEDERAL
Fluminense
Campus Macaé



PÁGINAS INTERNAS

SOBRE

Sobre

 <p>Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT</p> <p>Clique aqui para ir à página do ProfEPT do IFFluminense</p>	 <p>INSTITUTO FEDERAL Fluminense</p> <p>Instituto Federal Fluminense</p> <p>Clique aqui para ir à página do IFF</p>	 <p>Pesquisadora: Valdênia G. M. Lins</p> <p>Clique aqui para entrar em contato.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Este site é o produto educacional elaborado a partir de pesquisa desenvolvida durante o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) do Instituto Federal Fluminense. Orientadora: Professora Aline Couto da Costa.

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



PÁGINAS INTERNAS

DEFINIÇÕES

Referências sobre assédio moral

- **Brodsky, 1976**
Harassment
Tentativas **repetitivas e persistentes** de atormentar, diminuir, frustrar ou conseguir uma reação de alguém; este tratamento persistente provoca, apavora, intimida ou causa desconforto em outra pessoa.
- **Leymann, 1996**
Mobbing Psycho-terror
Envolve comunicação antiética ou hostil, direcionada de maneira sistemática por um ou mais indivíduos que, devido ao assédio, é levado a ficar numa posição sem defesa. Estas ações ocorrem **frequentemente** (definição estatística pelo menos uma vez por semana) e por um longo período de tempo (definição estatística por pelo menos seis meses).
- **Vartia, 1991**
Harassment
Comportamento e ações negativas que são longas, recorrentes e sérias e que incomodam e oprimem... O comportamento negativo se torna assédio moral se fica **repetitivo e contínuo**.
- **Keashley, 1998**
Emotional Abuse
Comportamentos que são principalmente não-físicos, **repetitivos** e que prejudicam a vítima.
- **Einarsen, 2000**
Mobbing
Acontece quando um ou mais indivíduos, **repetidamente**, são expostos a atos negativos (seja assédio sexual, atormentar, exclusão social, comentários ofensivos, abusos físicos ou similares) conduzidos por um ou mais indivíduos. Adicionalmente é preciso haver disparidade nas relações de poder entre as partes.
- **Barreto, 2005**
Assédio Moral
É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de bens materiais quanto 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.
- **Alkimin, 2013**
O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador; outrossim, impede um ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

Tipos de assédio moral

1. **Assédio interpessoal:** quando há um indivíduo como alvo específico, fazendo com que ele se torne prejudicado e/ou excluído
2. **Assédio organizacional:** quando os sujeitos do assédio são coletivos e sua finalidade está presente na necessidade de aumento da produtividade dos indivíduos

Artigos e publicações acadêmicas sobre assédio moral

Palestras em vídeos

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



04

Considerações Finais

Público

O site pode atender todos os públicos e, em especial, a comunidade acadêmica do IFFluminense.

Atualização

O site será atualizado conforme ocorrerem mudanças na legislação, normas internas ou novas discussões.



Inspiração

A informação reunida pretende inspirar o IFFluminense e demais instituições a elaborar suas políticas de combate à violência do assédio.

Inclusão

As tecnologias assistivas de leitura em voz alta e tradução em Libras podem ser utilizadas. Por isso, foi usado um visual mais limpo.

<https://sites.google.com/view/assedioiff>

PRODUTO EDUCACIONAL



REFERÊNCIAS

RIZZATTI, Ivanise Maria *et al.* Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. In: **ACTIO** : docência em ciências [recurso eletrônico] / Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Programa de Pós-graduação em Formação Científica, Educacional e Tecnológica. – v. 5, n. 2 (Mai.-Ago. 2020). – Curitiba, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657/7658>. Acesso em 02 mar. 2023.

CRÉDITOS

- *Template* de páginas: SlidesGo
- Imagens de apoio: PNGegg
- Marca *Creative Common*: infowester.com

Anexo A - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Informação como ferramenta de enfrentamento ao assédio moral no IFFluminense

Pesquisador: VALDENIA GOMES MIRANDA LINS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 62924122.3.0000.5699

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.749.850

Apresentação do Projeto:

O presente trabalho consiste em uma investigação de natureza bibliográfica, documental e de sondagem das percepções da comunidade de um Instituto Federal acerca dos aspectos relativos ao assédio moral em contextos institucionais.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Apresentar uma abordagem sobre o assédio moral e respectivo tratamento nos ambientes de trabalho dos Institutos Federais de Educação, Profissional e Tecnológica, de modo a traçar um instrumento de informação acessível aos profissionais e estudantes do IF Fluminense, que contribua para o conhecimento do tema e dos dispositivos institucionais de enfrentamento de casos de assédio, clarificando as vias por onde devem passar os procedimentos de tratamento das respectivas ocorrências na comunidade e constituindo uma ferramenta de apoio aos que, por ventura, possam vivenciar esse problema no contexto escolar.

Objetivo Secundário:

Compreender o conceito de assédio moral e as situações que o caracterizam; Investigar se/como o assédio moral é tratado nas instituições, especificamente em normativas, portarias, planos institucionais, dentre outros; Verificar o conhecimento da comunidade acadêmica do Instituto

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Prédio da UFRJ - Campus Macaé, sala 205, 2º andar do bloco B.
Bairro: Novo Cavaleiros **CEP:** 27.930-560
UF: RJ **Município:** MACAE
Telefone: (22)2141-4033 **E-mail:** cepufrjmaca@macae.ufrj.br



Continuação do Parecer: 5.749.850

Federal Fluminense sobre o assédio moral e sobre os respectivos mecanismos de tratamento e combate; Agrupar as informações institucionais e outras informações sobre prevenção ao assédio em uma página na internet a fim de facilitar a localização das mesmas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As pesquisadores identificam adequadamente os riscos e benefícios da pesquisa e deixam claro que a natureza da participação dos sujeitos não envolvem discutir situações pessoais de assédios que pudessem desencadear eventuais gatilhos nos sujeitos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A pesquisadora atendeu satisfatoriamente as pendências indicadas no último parecer tendo ajustado o cronograma da pesquisa, incluindo a assinatura autenticada pelo SOU.GOV do representante institucional responsável na folha de rosto e se comprometendo a retirar do questionário uma pergunta que convidava o participante para uma entrevista pessoal, mas que a pesquisadora não apresentou o roteiro dessa entrevista ao CEP. A pesquisadora optou por retirar do projeto a entrevista pessoal no projeto, utilizando apenas o questionário como instrumento de coleta de dados. Dessa forma, o projeto se encontra adequado para aprovação nesse comitê de ética na pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezado(a) pesquisador(a), ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site <http://www.macaee.ufrj.br> > comissões permanentes > CEP – Ética em Pesquisa). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para o encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Prédio da UFRJ - Campus Macaé, sala 205, 2º andar do bloco B.
Bairro: Novo Cavaleiros **CEP:** 27.930-560
UF: RJ **Município:** MACAÉ
Telefone: (22)2141-4033 **E-mail:** cepufrjmacae@macae.ufrj.br



Continuação do Parecer: 5.749.850

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1963916.pdf	21/10/2022 10:06:31		Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	FormulariodeRespostaspendenciasvaldenia.pdf	21/10/2022 10:00:07	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Cronograma	Cronogramarevisado.pdf	21/10/2022 09:57:53	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostovaldeniaoutubro2022assinadorevisado.pdf	21/10/2022 09:56:43	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ValdeniaLinsVersaoparaplataformabrasilcronograma_final.pdf	02/09/2022 09:38:52	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	IMG_20220830_0001.pdf	30/08/2022 10:51:20	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Orçamento	Orcamentoplateforma.pdf	30/08/2022 10:34:41	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	valdenia1.pdf	21/07/2022 13:55:43	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	ValdeniaLinsdoequipeprojeto.pdf	20/07/2022 14:09:12	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	RESPOSABILIDADERELATORIOFINAL.jpeg	20/07/2022 12:44:19	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracaoderesponsabilidade_220718_180505_220718_180539.pdf	20/07/2022 12:29:09	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termodeesclarecimento.pdf	14/07/2022 11:34:51	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Outros	CurriculodoSistemadeCurriculoLattesAlieneCoutodaCosta.pdf	14/07/2022 11:26:48	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
Outros	CurriculodoSistemadeCurriculosLattesValdeniaGomesMirandaLins.pdf	14/07/2022 11:25:46	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Valdenia_Termodeesclarecimento.pdf	11/07/2022 10:31:57	VALDENIA GOMES MIRANDA LINS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Prédio da UFRJ - Campus Macaé, sala 205, 2º andar do bloco B.
Bairro: Novo Cavaleiros **CEP:** 27.930-560
UF: RJ **Município:** MACAÉ
Telefone: (22)2141-4033 **E-mail:** cepufjmacae@macae.ufrj.br



Continuação do Parecer: 5.749.850

MACAE, 09 de Novembro de 2022

Assinado por:
Isabela Villarinho de Paula Lobo
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Prédio da UFRJ - Campus Macaé, sala 205, 2º andar do bloco B.
Bairro: Novo Cavaleiros **CEP:** 27.930-560
UF: RJ **Município:** MACAE
Telefone: (22)2141-4033 **E-mail:** cepufjmacae@macae.ufrj.br

Anexo B - Fanzine Assédio



Produzido pelo COLETIVO FANZINOTECA
Redação: Valdência Lins (Jornalista)
Desenhos e Colagens: Karoll Castro
e Jackeline Freitas (Bolsistas projeto IFanzine)

Outubro de 2019

ASSÉDIO



O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras e ou comportamentos que expõem uma pessoa ou grupo à humilhação e constrangimento, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade mental e física com objetivo de excluí-los de suas funções ou deteriorar o ambiente de trabalho.



O assédio sexual pode se manifestar como espécie agravada de moral. Se caracteriza por constranger alguém com palavras, gestos ou atos, para obter vantagem

ou favorecimento sexual, usando-se o assediador de sua posição superior na hierarquia de exercício de cargo. O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.



OBS : UMA CONDUTA NÃO CONSIDERADA CRIME DE ASSÉDIO, PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO, PUNÍVEL COM FALTA GRAVE DO ASSEDIADOR E SUA DISPENSA, OU OUTRAS MEDIDAS DISCIPLINARES, ALÉM DE GERAR COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL À VÍTIMA POR DANOS MORAIS E MATERIAIS OCORRIDOS!



é papel da instituição : oferecer informações sobre o assédio, inserindo o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral;

divulgar código de ética; dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; apurar e punir as violações denunciadas. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

FIQUE DE OLHO



COMO identificar

• ASSÉDIO SEXUAL NÃO NECESSITA DE CONTATO FÍSICO. ESSA PRÁTICA PODE SER EXPLÍCITA OU SÚTIL OU EXPLÍCITA, COM CONTATO FÍSICO OU VERBAL, EXPRESSÕES FALADAS OU ESCRITAS, OU GESTOS, IMAGENS MANDADAS POR EMAIL, COMENTÁRIOS EM REDES SOCIAIS, VÍDEOS, PRESENTES, ETC.



• ASSÉDIO SEXUAL NÃO DEPENDE DA CONDUTA DA VÍTIMA, OU DE SUA VESTIMENTA OU COMPORTAMENTO, MAS DO COMPORTAMENTO DO AGRESSOR, DE SUAS INTENÇÕES REPELIDAS OU NÃO EXPRESSAMENTE PELA OUTRA PARTE.

• SILÊNCIO DA VÍTIMA NÃO PODE SER CONSIDERADO COMO ACEITAÇÃO DA CONDUTA SEXUAL NEM DESCONFIGURA O ASSÉDIO SEXUAL.



QUE FAZER?

ROMPA O SILÊNCIO! Conte o ocorrido PARA COLEGAS, AMIGOS e FAMILIARES e forme UMA Rede de Apoio!

Reúna todas as provas possíveis, como bilhetes, presentes e testemunhas. Anote com detalhes todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local, setor, nome de (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário, comunique aos superiores hierárquicos, bem como informe por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis.

SE VOCÊ É TESTEMUNHA DE CENAS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO **Supere o seu medo**

VOCÊ PODERÁ SER A "PRÓXIMA VÍTIMA"!

SEJA SOLIDÁRIO, DENUNCIE:

NÃO ESQUEÇA QUE O MEDO REFORÇA O PODER DO AGRSSOR!

atei quando

Vai ficar aí...



Fingindo

que

NÃO viu!

Você pode cooperar
das seguintes formas

- OFERECER APOIO À VÍTIMA, INCLUSIVE NA COLETA DE PROVAS;
- SE DISPONIBILIZAR COMO TESTEMUNHA
- PROCURAR O SINDICATO E RELATAR O ACONTECIDO
- APRESENTAR A SITUAÇÃO A OUTROS TRABALHADORES E SOLICITAR MOBILIZAÇÃO;
- DENUNCIAR AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS COMPETENTES E AO SETOR RESPONSÁVEL OU AO SUPERIOR HIERARQUICAL DO ASSOCIADOR.

ELEI: O PROFESSOR E DEMAIS PROFISSIONAIS DAS REDES PÚBLICAS E PARTICULARES DE ENSINO TEM A RESPONSABILIDADE DE COMUNICAR ÀS AUTORIDADES COMPETENTES QUALQUER CASO SUSPEITO DE VIOLÊNCIA OU MAUS TRATOS CONTRA ESTUDANTES COM MENOS DE 18 ANOS. ESSA DETERMINAÇÃO ESTÁ PREVISTA NO ARTIGO 245 DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - ECA (Lei 8.069/90).



JURÍDICO:

• A VÍTIMA PODE, POR MEIO DE AÇÃO TRABALHISTA BUSCAR ALTERAÇÕES EM SEU CONTRATO, TAIS COMO

→ MUDANÇA DO LOCAL OU HORÁRIO DE TRABALHO E ATÉ MESMO A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO (JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR); A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS; A INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS.

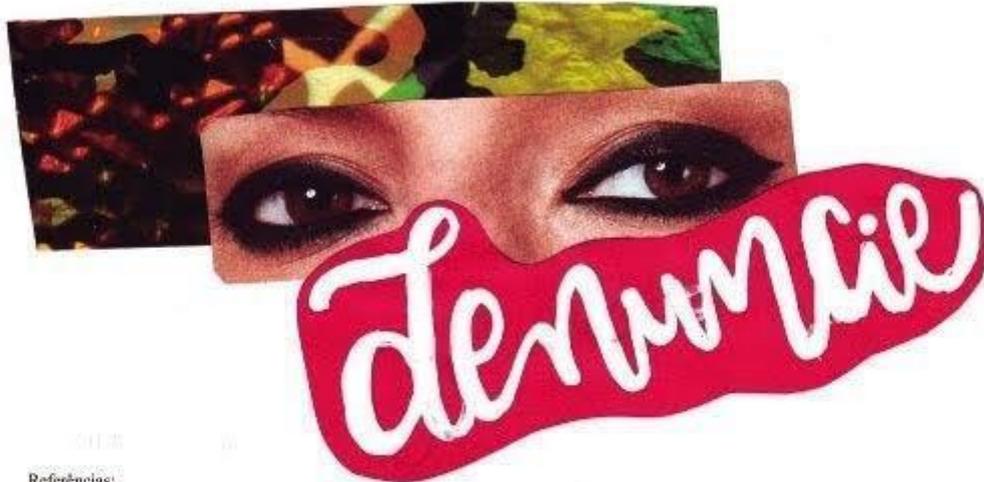
NESSA ÚLTIMA CASO NECESSITA DE PROVA ESPECÍFICA DO GASTO OU DA PERDA FINANCEIRA DECORRENTE DO ASSÉDIO, COMO POR EXEMPLO, GASTOS COM REMÉDIOS OU TRATAMENTOS DECORRENTES DE ADOECIMENTO FÍSICO OU MENTAL OCORRIDOS POR CONTA DO ASSÉDIO SEXUAL, PREJUÍZO EM PROMOÇÃO OU SALÁRIO, PERDA DE FUNÇÃO POR NÃO CEDER À CHANTAGEM SEXUAL.

• ALÉM DISSO, O ROMPIMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR ATO DISCRIMINATÓRIO, SE FOR O CASO, O RIVUNDO DO ASSÉDIO SEXUAL, PODE GERAR A REINTEGRAÇÃO NO TRABALHO OU PERCEPÇÃO, EM DOBRO, DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO, COM BASE NA APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI Nº 9.029/95, ART. 4º;



④ O ASSÉDIO SEXUAL GERALMENTE, REPERCUTE NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR. NESSE CASO, PODERÁ A LESÃO SER CONSIDERADA DOENÇA OCUPACIONAL, COM OS DIREITOS E GARANTIAS DECORRENTES DESSA CONDIÇÃO TAIS COMO: EMISSÃO DE CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO) RECEBIMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO, ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO OU HORÁRIO, ESTABILIDADE NO EMPREGO APÓS O FIM DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.

O ESTADO (UNIÃO, ESTADO OU MUNICÍPIO) PODE SER RESPONSABILIZADO CIVILMENTE PELOS DANOS MATERIAIS E MORAIS SOFRIDOS PELA VÍTIMA, PORQUE POSSUI, SEGUNDO ATRIBUIÇÃO LEGAL (ART. 37, 6º DA CF) RESPONSABILIDADE OBJETIVA, QUE INDEPENDE DE PROVA DE CULPA AO SER COMPROVADO O ASSÉDIO E O DANO, CABE AO ESTADO INDENIZAR A VÍTIMA.



Referências:

BRASIL. Senado Federal. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Brasília: 2017-2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>> Acesso em: 06 set. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho Perguntas e Respostas. Brasília: 2017. Disponível em <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civil/acoes_afirmativas/ine_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf> Acesso em: 06 set. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO. Não é Não! Campanha contra o Assédio Sexual no IFMA. São Luis: 2019. Disponível em <<https://portal.ifma.edu.br/wp-content/uploads/2019/08/Cartilha-Assedio-Sexual.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2019.

Anexo C - Consulta à Plataforma FalaBR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Dados Básicos da Manifestação

Tipo de Manifestação: Acesso à Informação
Esfera: Federal
NUP: 23546.013785/2023-13
Órgão Destinatário: IF FLUMINENSE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense
Órgão de Interesse:
Assunto: Assédio moral
Subassunto:
Data de Cadastro: 28/02/2023
Situação: Concluída
Data limite para resposta: 20/03/2023
Canal de Entrada: Internet
Modo de Resposta: Pelo sistema (com avisos por email)
Registrado Por: Cidadão
Tipo de formulário: Acesso à Informação
Serviço:
Outro Serviço:

Teor da Manifestação

Resumo: Dados institucionais sobre assédio

Extrato: Gostaria de saber se o IFFluminense possui algum relatório ou registro sobre casos de assédio e onde/como acessá-los. Especificamente, interessa o número de casos dos quais a instituição tomou conhecimento formal. Não sabendo da periodicidade que possam ter esses registros, não posso precisar o tempo desse pedido, coloco 2016 como início. Os dados podem servir para minha pesquisa de mestrado. Agradeço desde já.

Proposta de melhoria:
Município do local do fato:
UF do local do fato:
Local:

Não há anexos originais da manifestação.

Não há anexos complementares.

Não há textos complementares.

Não há envolvidos na manifestação.

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Campos Adicionais

Não há campos adicionais.

Dados das Respostas

Tipo de Resposta	Data/Hora	Teor da Resposta	Decisão
Resposta Conclusiva	06/03/2023 14:54	Prezado (a), Agradecemos o contato e esclarecemos que o Instituto Federal Fluminense ainda não possui relatório ou registro sobre casos de assédio consolidado. Informamos ainda que existe um Grupo de Trabalho para elaboração da Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência do IFFluminense e que possivelmente após a conclusão dos trabalhos, teremos um indicativo de levantamento periódico dessas informações.	Informação Inexistente

Denúncia de descumprimento

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Não há registro de denúncias de descumprimento.

Dados de Encaminhamento

Não há registros de encaminhamento.

Dados de Prorrogação

Não há registros de prorrogações.