



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA**  
**CAMPUS GUARABIRA CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO**  
**COMERCIAL**

GABRIELLY CAETANO DE SENA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE**  
**AO ASSÉDIO MORAL DOS INSTITUTOS FEDERAIS DO NORDESTE**

GUARABIRA - PB

2024

GABRIELLY CAETANO DE SENA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE  
AO ASSÉDIO MORAL DOS INSTITUTOS FEDERAIS DO NORDESTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador(a): Prof. Me. Charles Evandre  
Vieira Ferreira.

GUARABIRA - PB

2024

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

S474a

Sena, Gabrielly Caetano de

Assédio moral no trabalho: ações para prevenção e combate ao assédio moral dos Institutos Federais do Nordeste / Gabrielly Caetano de Sena.- Guarabira, 2024.

34f.; il.; color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial). – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2024.

"Orientação: Prof. Me. Charles Evandre Vieira Ferreira."

Referências.

1. Assédio moral. 2. Política de assédio. 3. Instituição pública. I. Título.

CDU 331.101.3(0.067)

GABRIELLY CAETANO DE SENA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE  
AO ASSÉDIO MORAL DOS INSTITUTOS FEDERAIS DO NORDESTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia  
em Gestão Comercial do Instituto Federal da  
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito  
obrigatório para a obtenção do título de  
Tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendido em: \_24\_\_\_\_ / \_09\_\_\_\_ / \_\_\_\_2024\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Charles Evandre Vieira Ferreira (IFPB)  
Orientador

---

Prof. Dra. Clarissa Cecília Ferreira Alves  
Membro Examinador

---

Profa. Ma. Aniuska Almeida Nepomuceno Fontinelli  
Membro Examinador

*Dedico este trabalho primeiramente a Deus, fonte de todo o conhecimento e sabedoria. À minha família por sempre acreditar em mim e me apoiar incondicionalmente. À meu noivo, por toda compreensão e companheirismo que foram fundamentais para a conclusão desse projeto. E aos meus amigos, pelo incentivo e apoio.*

## AGRADECIMENTO

Primeiramente, agradeço a Deus por me conceder a graça de chegar até aqui. A cada desafio superado, a fé em um futuro promissor se fortaleceu.

Agradeço à minha mãe, minha maior incentivadora, que me ensinou o valor da educação e da persistência. Sua força e sabedoria foram a minha inspiração durante toda esta jornada.

Agradeço aos meus irmãos, Jeovania e Gamaliel, por serem a minha inspiração e por sempre me incentivarem a seguir meus sonhos. A amizade de vocês é um dos meus maiores tesouros.

À minha família pelo apoio necessário para alcançar cada objetivo.

Agradeço ao meu noivo João Vittor meu eterno companheiro. Por sempre ter me encorajado a buscar a excelência e a superar meus próprios limites e por ser meu porto seguro durante essa jornada acadêmica. Seu amor e comprometimento com nossa relação foram um grande estímulo para ir em busca de tudo que sonhamos.

Aos meus amigos, Beatriz Luana, Jandeilson Lira e Ana Isabela, nossa amizade foi um bálsamo nos momentos mais difíceis. Agradeço por cada risada, conselhos e por tornarem essa jornada mais leve e divertida.

Aos meus professores que despertaram em mim a paixão pelo conhecimento e me inspiraram a buscar sempre a excelência. Cada ensinamento foi uma semente plantada em meu coração, que agora floresce em forma de realizações.

Agradeço imensamente ao meu orientador, Charles Ferreira, por sua orientação, paciência, e apoio durante a elaboração deste trabalho. Sua expertise e dedicação foram fundamentais para o desenvolvimento das minhas ideias e crescimento.

*“A ética é essencial em qualquer organização. Sem ela, o poder pode transformar em tirania, e o respeito ao outro se torna dispensável”*

**Mário Sérgio Cortella**

## RESUMO

As relações de trabalho, os estilos de gestão organizacional e a sociedade em geral passaram por mudanças como resultado dos desenvolvimentos que ocorreram no local de trabalho. A questão do assédio moral no local de trabalho tem se tornado mais reconhecida nos últimos anos. Portanto, o fenômeno agora é reconhecido em empresas públicas e privadas, bem como em uma variedade de ambientes profissionais, incluindo fábricas, hospitais e instituições educacionais. Como resultado, reconhece-se que o assédio moral é um fenômeno complicado que envolve mais do que apenas a conexão entre o agressor e a vítima. Nesse sentido, os Institutos Federais, como um ambiente universitário, têm a responsabilidade de criar políticas e mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral. Portanto, o presente estudo tem como objetivo analisar as medidas adotadas pelos Institutos Federais do Nordeste, com ênfase na sede do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo transversal, descritivo e qualitativo, o recorte de coleta de dados foram os nove institutos federais dos estados da região Nordeste, sendo recortado uma amostra de 3 ações de prevenção para análise de dados, contemplando aquelas que apresentaram mais dados para discussão e dando ênfase ao campi do IFPB. A pesquisa foi realizada entre os dias 16 de agosto de 2024 e e 06 de setembro de 2024, com o objetivo de identificar medidas adotadas pelos Institutos Federais do Nordeste, para prevenir e combater o assédio moral, resultou na identificação inicial de 14 projetos. Dentre os IFs pesquisados, destacam-se os campi de João Pessoa (IFPB), Recife (IFPE), Natal Central (IFRN), Maceió (IFAL), Salvador (IFBA), Fortaleza (IFCE), São Luís (IFMA), Teresina (IFPI) e Aracaju (IFSE). A análise dos dados revela um conjunto diversificado de ações, demonstrando o compromisso dessas instituições em promover um ambiente laboral mais seguro e saudável para todos os seus membros. É importante ressaltar que a análise dos eventos encontrados nos portais das instituições federais possui algumas limitações. A pesquisa demonstrou que a efetividade das ações varia entre as instituições, sendo necessário um esforço conjunto para garantir a padronização e o aprimoramento dos procedimentos.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Instituições públicas. Políticas de assédio.

## ABSTRACT

Employment relations, organizational management styles, and society in general have undergone changes as a result of developments in the workplace. The issue of workplace bullying has become more widely recognized in recent years. Therefore, the phenomenon is now recognized in public and private companies, as well as in a variety of professional settings, including factories, hospitals, and educational institutions. As a result, it is recognized that bullying is a complicated phenomenon that involves more than just the connection between the aggressor and the victim. In this sense, Federal Institutes, as a university environment, have the responsibility to create policies and mechanisms to prevent and combat bullying. Therefore, the present study aims to analyze the measures adopted by the Federal Institutes of the Northeast, with emphasis on the headquarters of the Federal Institute of Paraíba (IFPB), to prevent and combat bullying in the workplace. This is a cross-sectional, descriptive, and qualitative study. The data collection focus was on the nine federal institutes in the states of the Northeast region, with a sample of 3 prevention actions being selected for data analysis, including those that presented the most data for discussion and emphasizing the IFPB campuses. The research was carried out on August 16, 2024, with the objective of identifying measures adopted by the Federal Institutes of the Northeast to prevent and combat moral harassment, resulting in the initial identification of 14 projects. Among the IFs surveyed, the campuses of João Pessoa (IFPB), Recife (IFPE), Natal Central (IFRN), Maceió (IFAL), Salvador (IFBA), Fortaleza (IFCE), São Luís (IFMA), Teresina (IFPI), and Aracaju (IFSE) stand out. Data analysis reveals a diverse set of actions, demonstrating the commitment of these institutions to promoting a safer and healthier work environment for all their members. It is important to emphasize that the analysis of events found on the portals of federal institutions has some limitations. The research demonstrated that the effectiveness of actions varies between institutions, requiring a joint effort to ensure the standardization and improvement of procedures.

**Keywords:** Moral harassment. Public institutions. Harassment policies.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	12
2.1 MAPEAR AS MEDIDAS DO ASSÉDIO MORAL .....	12
2.2 IDENTIFICAR OS CANAIS DE DENÚNCIAS.....	14
2.3 A IMPORTÂNCIA DAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL.....	16
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	18
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	19
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	28
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	29

## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho, os estilos de gestão organizacional e a sociedade em geral passaram por mudanças como resultado dos desenvolvimentos que ocorreram no local de trabalho. A intensificação da globalização, a necessidade de processos de trabalho flexíveis, o realinhamento da estratégia e a modernização dos processos administrativos, financeiros e de produção em relação ao modo de produção capitalista estão entre as mudanças mais significativas (Pretti, 2021; Cruz, 2021). Expectativas maiores sobre os trabalhadores resultaram desses desenvolvimentos; essas demandas ocasionalmente tomaram a forma de fatores de risco psicológicos ou elementos que alimentam várias formas de violência, como assédio moral no local de trabalho (AMT).

A questão do assédio moral no local de trabalho tem se tornado mais reconhecida nos últimos anos (Alves, 2023; Azevedo et al., 2024). Apesar de ser uma questão antiga, discussões mais francas e deliberadas sobre ela têm ocorrido recentemente. O assédio moral pode causar sofrimento psicológico e emocional às vítimas de várias maneiras, incluindo insultos, humilhação, isolamento social e sobrecarga de trabalho. Além disso, o assédio moral degrada a produtividade e o calibre do trabalho ao promover uma atmosfera de trabalho venenosa e desmoralizante (Heloani; Barreto, 2018).

É possível identificar características da cultura brasileira que têm um impacto significativo tanto na prevalência do assédio moral quanto na cultura das empresas (Gonçalves, 2006; Nunes *et al.*, 2019; Vargas *et al.*, 2022). Apadrinhamento político, laços preferenciais pessoais, vantagens, sentimentos de injustiça e desigualdade e discrepâncias entre retórica e prática são as características mais comuns do setor público brasileiro (Nunes; Tolfo; Pellegrini, 2021; Gomes; Bittencourt, 2023). Ainda é possível encontrar influência política, burocracia excessiva, má gestão e pouco financiamento em agências públicas brasileiras. A dinâmica de poder nessas organizações se reflete em jogos de influência e interações com pessoas ou grupos dominantes (Barreto, 2024; Nunes, 2023).

Portanto, o fenômeno agora é reconhecido em empresas públicas e privadas, bem como em uma variedade de ambientes profissionais, incluindo fábricas, hospitais e instituições educacionais. De acordo com estudos recentes, o assédio moral também ocorre em universidades (Nunes; Tolfo; Pellegrini, 2021; Nunes, 2023; Gomes; Bittencourt, 2023; Teles; Moura, 2024; Barreto, 2024). Há uma quantidade crescente de abuso de poder e rivalidade pelos limitados recursos restantes no ambiente universitário como resultado de políticas de agências

governamentais e estaduais que enfraquecem e diminuem o investimento em instituições. Como resultado, isso encoraja "batalhas" entre aqueles que desejam manter o poder a todo custo e que também querem ser um pouco conhecidos e respeitados por seus pares (Nunes; Pellegrini, 2021, p. 110).

A pesquisa de Nunes, Tolfo e Espinosa (2018) também observa a presença dessas características ao tomar instituições de ensino público como um cenário onde o assédio moral ocorre com frequência. Em outras palavras, os autores argumentam que o ambiente universitário fornece conexões de preferência pessoal/de grupo sobrepostas ao interesse institucional, impunidade e clientelismo político, todos os quais têm impacto na incidência de assédio moral.

Como resultado, reconhece-se que o assédio moral é um fenômeno complicado que envolve mais do que apenas a conexão entre o agressor e a vítima; ele também leva em consideração a organização e o ambiente em que ela funciona. As políticas, práticas e cultura da própria organização podem ser influenciadas por esse ambiente, o que pode resultar no "ensino" e na aplicação das características culturais acima mencionadas que podem ter um impacto na incidência de assédio moral.

Nesse sentido, os Institutos Federais, como um ambiente universitário, têm a responsabilidade de criar políticas e mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral, além de promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na valorização do ser humano. Apesar dos avanços na legislação trabalhista e nas políticas institucionais, o assédio moral continua sendo um problema relevante nas organizações, impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores e o clima organizacional. Diante desse contexto e problematização, surge a questão motivadora para a pesquisa: Quais medidas os Institutos Federais do Nordeste adotam para prevenir e combater o assédio moral?

Portanto, o presente estudo tem como objetivo de mapear as medidas adotadas pelos Institutos Federais do Nordeste, com ênfase na sede do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Como objetivos específicos, tem-se: Identificar os canais de denúncias; Analisar as medidas que são tomadas pelo Instituto Federal da Paraíba (IFPB) para promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de qualquer forma de assédio moral, garantindo a dignidade e o bem-estar de todos os servidores.

Como resposta, espera-se encontrar medidas de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, aquelas que são adotadas de forma conjunta, ou seja, que envolvem uma combinação de medidas de diferentes tipos. A abordagem do tema do assédio moral no

ambiente de trabalho dos Institutos Federais é justificada pela necessidade urgente de promover um ambiente educacional seguro, saudável e livre de qualquer tipo de violência.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 MAPEAR AS MEDIDAS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Heloani e Barreto (2018), o assédio moral pode ser descrito como:

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cujo causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Heloani; Barreto, 2018, p. 53).

O assédio moral, quanto à espécie, se relaciona em: vertical, horizontal, misto e punitivo. O assédio vertical ocorre entre pessoas diferentes níveis hierárquicos, geralmente entre um superior hierárquico e um subordinado. Guedes (2003, p. 36) afirma que o superior hierárquico pratica o assédio moral quando “sente-se ameaçado de perder o seu poder e o status privilegiado de que goza dentro da empresa”, em fase de uma ameaça real ou potencial que o trabalhador representa.

O assédio moral no ambiente de trabalho está associado a maus-tratos a um funcionário, o que pode ter efeitos negativos. Quatro categorias de atitudes hostis são: (i) degradação deliberada das condições de trabalho, incluindo atos sistemáticos de contestação de todas as decisões tomadas pela vítima, críticas injustas, inapropriadas e desproporcionais, entre outros; (ii) bloqueio e isolamento da comunicação, incluindo atitudes de exclusão da vítima; (iii) ataques à dignidade, incluindo insultos e zombarias das qualidades pessoais e profissionais da vítima; e (iv) violência verbal, física e sexual, incluindo ameaças de danos físicos, empurrões, gritos, insinuações e assédio sexual, entre outros comportamentos (Hirigoyen, 2015).

Harvey e Keasgly (2005) identificaram três elementos distintos incluídos na maioria das definições de assédio moral encontradas na literatura internacional. Esses elementos incluem variedade, persistência e infligência de dor à vítima. Por isso, Einarsen *et al.* (2003) distinguem entre dois tipos de experiências: assédio subjetivo, que se refere à consciência da vítima sobre assédio moral, que depende da sensibilidade, suscetibilidade e vulnerabilidade únicas da vítima, e assédio objetivo, que consiste em uma situação na qual evidências externas relacionadas à

moral e à ética são encontradas. Muitas instâncias são mal interpretadas como assédio moral quando, na realidade, são apenas disputas entre colegas de trabalho.

Ao discutir comportamentos negativos, Houge, Skogstad e Einarsen (2010) enfatizam a importância de ter características incluindo intencionalidade, direcionalidade, duração, frequência, habitualidade e desequilíbrio de poder. Esses elementos devem existir em um caso de assédio, juntamente com a avaliação subjetiva da vítima de atos persistentes que são hostis, degradantes e ameaçadores, onde a ênfase está (Einarsen, 2005).

O assédio moral no ambiente de trabalho, um problema cada vez mais presente em diversas instituições, inclusive em institutos federais, acarreta consequências graves tanto para as vítimas quanto para as organizações como um todo. Um dos impactos mais sérios é o comprometimento da saúde física e mental dos indivíduos assediados. Estresse crônico, ansiedade, depressão, distúrbios do sono, dores de cabeça, problemas gastrointestinais e cardiovasculares são apenas algumas das consequências que podem surgir, levando a um significativo declínio na qualidade de vida e bem-estar geral das vítimas (Santos *et al.*, 2022; Oliveira *et al.*, 2023; Santos *et al.*, 2024).

Outro impacto é a reputação da organização que impacta negativamente a produtividade e o desempenho dos servidores. As vítimas frequentemente enfrentam dificuldades para se concentrar, tomar decisões e cumprir prazos, o que resulta em uma queda significativa na qualidade do trabalho. Além disso, o clima de trabalho tóxico gerado pelo assédio moral contribui para o aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal, gerando custos adicionais para as instituições e comprometendo a memória institucional (Nascimento; Silva, 2012; Sena; Oliveira; Malagutti, 2024).

Há ainda o impacto legal e financeiro do assédio moral que pode levar a ações legais contra a organização resultando em custos financeiros significativos, como indenização e honorários advocatícios (Nedir, 2024). Além disso, a organização pode enfrentar multas e penalidades por não cumprir as leis e regulamentações relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho (Pires; Silva, 2022). É importante destacar que o assédio moral não afeta apenas a vítima, mas também o ambiente de trabalho como um todo. Portanto, é fundamental que as organizações adotem medidas efetivas para prevenir e combater o assédio moral, promovendo um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e inclusivo.

Nas esferas administrativas, o assédio moral pode ter consequência para o agressor dentro do ambiente de trabalho. As organizações geralmente têm políticas e procedimentos para lidar com casos de assédio moral e podem aplicar medidas disciplinares, como advertências,

suspensões ou até mesmo demissões, dependendo da gravidade das situações (Elgenneni; Cruciol, 2009; Marazzo *et al.*, 2017). Uma das saídas seria realizar treinamentos periódicos para todos os funcionários, gerentes e líderes, abordando o tema assédio moral, seus efeitos negativos e como identificar e prevenir essa prática. É importante promover uma cultura e empatia no ambiente de trabalho (Câmara; Maciel; Gonçalves, 2012; Nogueira *et al.*, 2019).

Apesar dos avanços significativos na proteção dos direitos humanos, ainda vivemos em um mundo onde os abusos contra esses direitos são uma realidade recorrente. Segundo a Cartilha do Ministério Público do Trabalho (MPT, s.d), o assédio misto é uma junção das formas vertical-descendente e horizontal, manifestando-se quando o indivíduo é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho. A cartilha ainda define o assédio sexual como "provocações sexuais e inoportunas no ambiente de trabalho, como o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação."

## 2.2 IDENTIFICAR OS CANAIS DE DENÚNCIAS

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ter consequências legais significativas. Em muitos países, incluindo o Brasil, existem leis e regulamentos que protegem os trabalhadores contra o assédio moral e estabelecem sanções para os infratores. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal no ano de 1988 garantem o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio moral. Caso ocorra uma situação de assédio moral, a vítima pode buscar reparação tanto na esfera cível quanto na criminal. As consequências legais para o assediador podem incluir, indenização por danos morais, a vítima de assédio moral pode entrar com uma ação na justiça para buscar uma indenização pelos danos sofridos, como angústias, estresse, ansiedade e prejuízos a sua saúde emocional (Oliveira, 2023).

Em caso de processo criminal, em situações extremas de assédio moral, em que ocorrem ofensas graves e repetidas, o assediador pode ser processado criminalmente, podendo enfrentar penalidade que podem incluir multas e até mesmo prisão. Sobre as medidas corretivas, em casos de assédio moral comprovado, as autoridades competentes podem impor medidas corretivas a organização, como a implementação de políticas e programas de prevenção do assédio, treinamentos obrigatórios, monitoramento, reuniões comentando sobre o respeito ao colega de trabalho e acompanhamento das denúncias, entre outras ações (Bastos; Cunha, 2024).

De acordo com a Lei n.º 13.188, de 08 de março de 2015, no âmbito jurídico, o assédio moral pode ser considerado uma violação dos direitos trabalhistas e dos direitos humanos (Brasil, 2015). Dependendo das leis e regulamentações do país ou da jurisdição específica, podem ser aplicadas sanções legais, indenizações e penalidades para o agressor. A vítima pode buscar reparação por danos morais, além de outras formas de compensação (Guilland; Labiak; Lopes, 2023).

É crucial enfatizar que cada caso é diferente e que as ramificações legais podem mudar dependendo dos detalhes do assédio, das leis de cada nação e de outros fatores. É aconselhável que as vítimas obtenham o aconselhamento jurídico adequado para compreender seus direitos legais e os canais pelos quais podem buscar reparação (Silva; Leite; Morais, 2023). Uma transgressão grave dos valores fundamentais da justiça e da decência humana é o assédio moral no judiciário. Todos os envolvidos neste sistema têm a obrigação de fornecer um local de trabalho legal, livre de abuso e humilhação (Puerta Neto *et al.*, 2022).

A defesa da integridade dos profissionais e a fé do público na lisura e imparcialidade do sistema jurídico dependem do combate ao assédio moral no judiciário. Quanto ao artigo 186 da Lei n.º 2.848, de dezembro de 1940, incorre em conduta ilícita todo aquele que violar direitos alheios e causar dano a outrem, ainda que o dano seja exclusivamente moral. Isso inclui ações ou omissões voluntárias, negligência ou imprudência. As vítimas desses atos irritantes devem entender, no entanto, que são resultado de comportamento abusivo que, embora banalizado e naturalizado, tem ramificações jurídicas, pois viola o conceito de dignidade humana.

É importante lembrar que para que incidentes de assédio sejam considerados configurados, eles devem ser contínuos, ou seja, devem ser feitos por um longo período de tempo com a intenção de causar dano à vítima. Nesta fase, o assédio moral tem um grande impacto negativo na saúde mental do trabalhador e muitas vezes leva a circunstâncias psicológicas mais graves. Assim, para prevenir com sucesso o assédio moral no ambiente de trabalho, os mecanismos legais devem ser fortes e garantir a aplicação dos direitos dos trabalhadores (Glina; Soboll, 2012; Rigotti; Perseguino, 2019).

No âmbito penal, o assédio moral poderá se tornar um crime, segundo o Art. 147 da lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940, pois ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave. Conforme o caso, o assédio moral pode ser encaixar no crime de calúnia, isto é, no momento que o assediador acusa o assediado pela atuação de um crime não cometido, conforme o artigo 183 do Código Penal Brasileiro. A pena é detenção de seis meses a dois anos mais de multa. Além disso, caso o

assediador insultar publicamente a honra da vítima, poderá ser designado pelo crime de difamação, nos termos do artigo 139, punível com detenção de três meses a um ano mais multa (Brasil, 1940).

Essa realidade é ainda mais pronunciada em organizações onde há uma porcentagem maior de funcionários do sexo masculino e onde ações tipificadas como assédio moral, como humilhação e zombaria, ocorrem com mais frequência. De acordo com a pesquisa de Albanaes et al. (2017), as mulheres sentem significativamente mais medo em tais circunstâncias. Forneça às vítimas de assédio moral monitoramento e suporte, incluindo aconselhamento, encaminhamentos profissionais e outros tipos de cuidados que sejam necessários para auxiliar em sua cura mental e física.

É importante ressaltar que a implementação dessas medidas deve ser acompanhada de um compromisso firme da organização em promover uma cultura de respeito, igualdade e dignidade no ambiente de trabalho. Isso envolve a aplicação de medidas disciplinares adequadas, como advertências, suspensões ou até mesmo demissões, dependendo da gravidade do caso. Só assim, irá permitir ajustes e aprimoramentos constantes no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

### 2.3 A IMPORTÂNCIA DAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL

As denúncias de assédio moral são de extrema importância, pois só assim, ajudam a expor e combater um comportamento prejudicial que afeta a saúde e bem-estar dos indivíduos envolvidos. Ao denunciar casos de assédio moral, as vítimas podem obter apoio, proteção e as possibilidades de buscar justiça. Além disso, as denúncias contribuem para a conscientização sobre esse problema, encorajando a prevenção e a criação de ambiente de trabalho saudável e respeitoso (Marçulo *et al.*, 2022).

Como se percebe, o dano moral foi incorporado aos direitos e garantias fundamentais na Carta Magna. Essa foi a primeira Constituição que cuidou de dar proteção ao dano moral e, devido ao processo de constitucionalização do direito civil, o dano moral também passou a ser tutelado pelo Código Civil de 2002 em seu Artigo 186, uma vez que esse artigo determina que o indivíduo que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito ou causar dano a outro, mesmo que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (Brasil, Código civil de 2002). Nesse contexto, independentemente do tipo de assédio ocorrido, poderá o

empregador ser responsabilizado pelos atos praticados por seus funcionários nos termos do Art. 157 da CLT- Consolidação das Leis de Trabalho (Brasil, 2015).

O Ministério Público do Trabalho é outro aliado no combate ao assédio moral, no qual, detém a legitimidade para atuar como o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores (Fonseca, 2007) A justiça do Trabalho tem se colocado à disposição, apesar das leis específicas, pretendendo combater os abusos nas relações empregatícias. Muitos trabalhadores sofrem com o assédio moral no ambiente de trabalho podendo ser desencadeado, pelos superiores hierárquicos, causando receio, humilhação e vergonha. Várias vezes quando o assediado sofre com os ocorridos, apresentam dificuldades de defesa, de tomar certas providências corretas e até mesmo de ousar a falar.

Pode-se observar que o número de denúncias de assédio moral no Brasil é elevado, de acordo com Associação Nacional de Procuradores e Advogados Públicos Federais dos Diários Oficiais, os dados apontam para o crescimento de números de casos de assédio moral no setor público. Segundo apuração do jornal Folha de S. Paulo, a Controladoria-Geral da União (CGU) recebeu, em 2019, 426 denúncias de assédio moral. O pior resultado dos últimos cinco anos.

Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho (Modesto, 2022). A respeito do aumento de processos sobre o tema ao longo dos anos, um dos juízes menciona em um parecer que o assédio moral “[...] exige prova robusta e convincente porque a pretensão, de indenização por danos morais vem se tornando “a mãe de todas as gerências” (Autos, 2012).

Como se observa, por se tratar das relações humanas, o tema em questão é complexo e muitas táticas do agressor são sutis. Além disso, observa-se que já há álibis erigidos em defesa da violência (Gay, 1996). Cunico (2014) afirma que o silêncio, provocado pelo medo, desencadeia na vítima diversas consequências para a saúde e em suas relações pessoais, podendo inclusive levar a pessoa assediada ao suicídio ou podendo ser ficar imobilizada por uma ligação psicológica, tornando-a indefesa, impedindo-a de qualquer reação. Assim, este trabalho defende que as vítimas não se calem e reflitam sobre a importância de denunciar o assédio moral no trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo transversal, descritivo e qualitativo (Minayo, 1994) é um componente de um projeto maior que usou uma abordagem quantitativa e qualitativa para examinar a relação entre cultura organizacional e a incidência de assédio moral em uma universidade brasileira.

No que se refere ao delineamento da pesquisa, de natureza básica e se caracteriza como estudo exploratório, visando solucionar problemas práticos através da geração de novos conhecimentos.

A questão de pesquisa deste estudo, buscou-se responder: Quais medidas as Instituições Federais do Nordeste adotam para prevenir e combater o assédio moral? As respostas para essa pergunta foram buscadas no contexto espacial referente aos portais dos campi sede dos Institutos Federais do Nordeste, considerando como contexto temporal, medidas anunciadas nos portais dos campi, publicadas no primeiro semestre de 2024.

A pesquisa não envolve participantes humanos pois os dados desta pesquisa foram encontrados no campi sede de cada IF do Nordeste. Assim, o recorte de coleta de dados foram os nove institutos federais dos estados da região Nordeste, sendo recortado uma amostra de 3 ações de prevenção para análise de dados, contemplando aquelas que apresentaram mais dados para discussão e dando ênfase ao campi do IFPB, visto que trata-se do campi em que esse estudo está sendo desenvolvido. Esse recorte se explica por permite um aprofundamento maior em cada caso, possibilitando uma compreensão mais detalhada das medidas adotadas.

Com relação aos procedimentos técnicos de coleta de dados, trata-se de uma pesquisa documental, utilizando como fonte primária o portal das Instituições Federais, que constituem um registro digital das atividades e eventos da instituição sobre assédio moral.

No tocante aos procedimentos de análises dos dados, este estudo realizou uma pesquisa com uma abordagem qualitativa, buscando interpretar os significados e sentidos subjacentes as medidas de prevenção sobre o assédio moral divulgados nos sites de cada campus consultado. Os dados foram observados por meio de uma minuciosa busca nos portais das instituições.

Os fatos foram obtidos através dos campi sede dos IFs do Nordeste, foram analisados utilizando a lupa do site. Já os dados qualitativos, provenientes da análise de medidas e prevenção, foram analisados por meio de palestras, campanhas e seminários, buscando identificar medidas de prevenção e combate ao assédio moral.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os resultados e a discussão da pesquisa realizada no Instituto Federal sobre o combate ao assédio moral. A seguir, são apresentados os resultados do estudo, que teve como objetivo principal contribuir para a compreensão e prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

A pesquisa foi realizada entre os dias 16 de agosto e 06 de setembro de 2024 com o objetivo de identificar medidas adotadas pelos Institutos Federais do Nordeste, nos anos de 2022 até o primeiro semestre de 2024, para prevenir e combater o assédio moral, resultou na identificação inicial de 7 projetos. Após análise mais aprofundada, constatou-se que apenas 3 desses projetos se enquadravam como eventos de prevenção ao assédio moral.

Dentre os IFs pesquisados, destacam-se os campi de João Pessoa (IFPB), Recife (IFPE), Natal Central (IFRN), Maceió (IFAL), Salvador (IFBA), Fortaleza (IFCE), São Luís (IFMA), Teresina (IFPI) e Aracaju (IFSE). Os eventos realizados nesses campi demonstram o compromisso das instituições com a criação de ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos. Os resultados são sintetizados na Tabela 1.

**Tabela 1** – Mapeamento das medidas encontradas para prevenção e combates do assédio moral em IFs do Nordeste.

<b>Sigla da Instituição</b>	<b>Quem promoveu o evento</b>	<b>Data de Publicação</b>	<b>Medidas de Prevenção Identificadas</b>	<b>Medidas de Combate Identificadas</b>
IFPB João Pessoa	Núcleo de Combate ao Assédio (NUCA)	05-06-2023	Documento	Conscientização
IFPE Recife	Núcleo de Estudos em Gênero e Diversidade (NEGED)	13-03-2023	Guia	Guia/Canal de ouvidoria
		07-06-2024	Ações de combate	Combate
IFRN Natal Central	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta
IFAL Maceió	Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)	27-03-2024	Curso	Conscientização
IFBA Salvador	Comissão Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual (CIPEA)	17-07-2024	Cartilha Resolução CONSUP	Prevenção
		12-07-2023		Política
IFCE Fortaleza	Cedro	25-08-2022	Palestra	Capacitação
IFMA São Luís	Não consta	Não consta	Não consta	Não consta
IFPI Teresina	ENAP	12-06-2024	Curso	Prevenção

---

**Fonte:** Elaboração própria.

O mapeamento das medidas de prevenção e combate ao assédio moral nos Institutos Federais do Nordeste revelou uma diversidade de iniciativas adotadas pelas instituições. Através da análise de documentos, e observações, foi possível identificar ações como a criação de canais de denúncia, a realização de treinamentos e campanhas de conscientização, e a implementação de protocolos de atendimento a casos de assédio. Os resultados obtidos demonstram que os IFs da região estão engajados em promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Conforme pode ser visto na Tabela 1, apresenta um panorama das iniciativas adotadas pelos IFs do Nordeste no intuito de prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. A análise dos dados revela um conjunto diversificado de ações, demonstrando o compromisso dessas instituições em promover um ambiente laboral mais seguro e saudável para todos os seus membros.

Uma das estratégias mais comuns identificadas na Tabela 1 foi a realização de palestras sobre temas relacionados ao assédio moral. Essas atividades tiveram como objetivo principal sensibilizar a comunidade acadêmica e administrativa sobre a importância de prevenir e combater essa prática, além de fornecer informações sobre as formas de identificação e denúncia do assédio. Além das palestras, aconteceu campanhas de conscientização que foram implementadas nos IFs do Nordeste.

O desafio de evitar, combater e lidar com a violência no local de trabalho tem vários elementos e requer o envolvimento de muitos atores organizacionais. Hirigoyen (2006) identificou os setores de saúde e educação como alguns dos ambientes organizacionais onde o assédio moral parece ocorrer com mais frequência, e o contexto universitário não é imune a esse comportamento agressivo. Apesar disso, estudo realizado por Beltrame (2020) com as IFES brasileiras mostrou que, na época, 70% dos participantes careciam de estratégias para enfrentamento e prevenção do assédio, sendo o treinamento de equipe a abordagem mais utilizada.

Essas campanhas utilizaram diversos recursos, como cartazes, para disseminar informações sobre o assédio moral e seus impactos. A criação de materiais informativos e a utilização de linguagem clara e objetiva contribuí para a compreensão do tema por parte de todos os membros da comunidade acadêmica. No caso do IFPB, foram encontradas Resolução

60/2021 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB, que “Dispõe sobre a constituição, as atribuições e os procedimentos da Rede de Combate ao Assédio no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba”. De acordo com o documento, que possui cinco páginas, os procedimentos envolvem:

Art. 12. Todo e qualquer atendimento feito por membro do Núcleo deverá ser registrado em formulário próprio da RCA<sup>1</sup>.

§ 1º O Núcleo deverá remeter à CCCA, para fins de registro, os casos encaminhados para atendimento por equipe multidisciplinar e/ou órgãos competentes, bem como aqueles em que couberem processos administrativos e/ou ações penais;

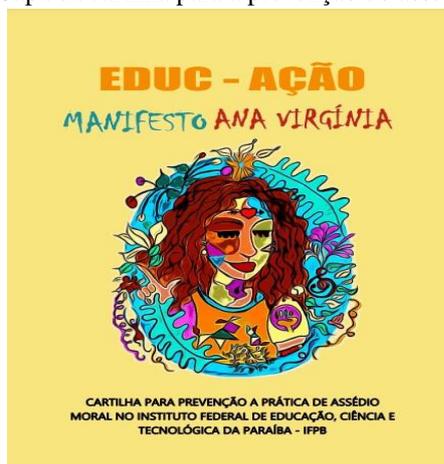
§ 2º O sigilo dos casos registrados será garantido, nos termos das normas internas do IFPB e da legislação brasileira.

§ 3º Os casos poderão ser reportados ao NUCA não apenas pelos envolvidos em situações de preconceito, práticas discriminatórias, constrangimento e assédios. § 4º Os casos relatados a qualquer membro deverão ser comparados com o Núcleo para as devidas providências.

§ 5º Cabe a quem denunciar a responsabilidade pelas informações prestadas.

Além disso, foi encontrada a Cartilha para a prevenção do assédio no IFPB (Figura 1), que “visa trazer um quadro geral sobre práticas de assédio moral, a fim de orientar o servidor para garantia de sua saúde ocupacional e, indiretamente, a qualidade do serviço público prestado”.

Figura 1 – Capa da cartilha para a prevenção do assédio no IFPB



Fonte: SINTEFPB (2020)

---

<sup>1</sup> Rede de Combate ao Assédio - é órgão vinculado à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) e tem como objetivo fomentar ações preventivas, educativas e de enfrentamento ao preconceito, a práticas discriminatórias, situações de constrangimento e aos assédios moral e sexual envolvendo a comunidade discente do IFPB.

No documento são apresentados os canais de denúncia de assédio moral que podem ser utilizados pelos servidores, além de um modelo de denúncia formal (Figura 2). Os canais informados foram extraídos e estão dispostos na Tabela 1:

Quadro 1 – Canais de denúncia sobre assédio moral informados pela SINTEF-PB por meio da cartilha de combate ao assédio moral

<b>Canal</b>	<b>Detalhamento</b>
Comissão de Ética Pública	No âmbito da administração pública federal, de acordo com o Decreto 6.029/2007, qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da CEP visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal a alguma das autoridades submetidas ao Código de Conduta da Alta Administração Federal. No IFPB, o contato com a Comissão, qualquer que seja a sua finalidade, deve ser feito por meio do endereço eletrônico: <a href="mailto:etica@ifpb.edu.br">etica@ifpb.edu.br</a> . As denúncias, também, podem ser encaminhadas por meio do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), via processo eletrônico, diretamente para o usuário da comissão (COMIS-ETICA-RE). O denunciante pode ter sua identidade preservada.
Controladoria Geral Da União (CGU)	Também é possível denunciar atos de improbidade administrativa por meio da CGU, através da PLATAFORMA INTEGRADA DE OUVIDORIA E ACESSO À INFORMAÇÃO (FalaBR). O assédio moral se configura dentre esses atos. O denunciante pode ter sua identidade preservada.
Ministério Público Federal (MPF)	Devido ao fato que o assédio moral pode comprometer a prestação de um serviço público e o direito individual à saúde, pode-se realizar uma denúncia de assédio moral ao MPF. Para isso, o MPF dispõe da plataforma Sala de Atendimento ao Cidadão (Cidadão MPF). O denunciante pode ter sua identidade preservada.
Justiça Federal	A vítima pode abrir processo diretamente junto a justiça comum.

Fonte: Elaborado a partir da Cartilha para prevenção a prática de assédio moral no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnológica da Paraíba (IFPB) (2024).

Figura 2 - Modelo de denúncia formal

Eu, [nome], [nacionalidade], [estado civil], [profissão], portador(a) do CPF de nº [ . . . - ] e matrícula institucional perante o IFPB nº [ . . . ]. Domiciliado(a) à [endereço], [município], [estado], venho respeitosamente apresentar

**DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL [INTERPESSOAL/INSTITUCIONAL]**

pelas razões fáticas relatadas a seguir.

[Fazer uma descrição cronológica dos episódios que estabeleceram situações humilhantes ou constrangedoras, a fim de tornar evidente que se trata de uma série reiterada de abusos. Apresentar nome(s) e/ou cargos do(s) suspeito(s) de assédio, cúmplices e testemunhas. Apresentar as medidas que tomou a fim de que os episódios de abuso tivessem fim (alertas ao(s) suposto(s) assediador(es), comunicações com este(s), com os superiores ou com o setor de gestão de pessoas, etc.) e a resposta a essas medidas. Apresentar a motivação que julga ser a causa do assédio (perseguição política, competição, pressão para o atendimento de metas, discriminação, etc.). Por fim, descrever os danos emocionais, psicológicos ou físicos decorrentes desses episódios, bem como as consequências para seu trabalho e vida pessoal.]

Diante do exposto, peço, mui respeitosamente, investigação da presente denúncia.

[Município] (PB), dia de mês de ano.

Nome completo

Função – CPF/Matrícula institucional

**ANEXOS**

[ADICIONAR, EM ORDEM DE CITAÇÃO NA DENÚNCIA, AS EVIDÊNCIAS (FOTOS, DOCUMENTOS, ETC.) DO ASSÉDIO MORAL]

Fonte: SINTEFPB (2020)

Outro aspecto relevante destacado foi a divulgação de um canal de denúncia anônima para que os casos de assédio moral possam ser comunicados de forma segura e confidencial pelo IFPE. Este canal de denúncia é através do canal Fala.BR. O mesmo foi amplamente divulgado a partir da publicação do “*Guia Lilás para Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Governo Federal*” (Figura 3).

Figura 3 – Guia de prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual publicado pelo IFPE em 2023.



Fonte: Portal IFPE (2023)

A publicação oferece diretrizes sobre como servidores públicos devem lidar com reclamações, bem como recomendações sobre como relatar incidentes de assédio e discriminação na administração pública federal. Um procedimento especial para vítimas também está incluído no manual, descrevendo o que fazer em situações que envolvam discriminação ou assédio moral ou sexual.

O manual compila detalhes de forma geral, desde como identificar assédio ou discriminação até orientações sobre o que fazer em caso de denúncia ou acusação, incluindo, especificamente neste caso, salvaguardas antirretaliação. A regulamentação é aplicável aos servidores públicos federais, bem como aos órgãos e entidades federais aos quais eles são designados. Foi autorizada pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, e publicada em 8 de março no Diário Oficial da União (DOU).

O IFBA, por sua vez, aprovou a Resolução CONSUP/IFBA Nº 98, de 12 de julho de 2023, que vem para “Instituir a Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia”. No documento, tem-se a instituição do CIPEA - Comissão Central Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no IFBA, órgão permanente de assessoramento, vinculado diretamente à Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia. As medidas desse órgão envolvem:

- I - Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção e implementação dessa Política;
- II - Realizar anualmente um diagnóstico institucional das práticas de assédios sexual e moral;
- III - Acompanhar e apoiar os trabalhos das CIPEA locais dos campi;
- IV - Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- V - Elaborar e sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio sexual e moral;
- VI - Promover ações socioeducativas e preventivas com abordagem interseccional de sexo/gênero, cor/raça, classe, capacidades etc.;
- VII - Incentivar que os campi criem núcleos de estudo e pesquisa sobre questões de gênero e sexualidade interseccionadas com outras categorias como cor/raça, classe etc, além de violências, opressões e discriminações relacionadas a assédios sexual e moral;
- VIII - Promover processos formativos para toda a comunidade acadêmica;
- IX - Firmar parcerias interinstitucionais com entidades públicas ou privadas cuja ação esteja voltada para o enfrentamento do assédio sexual e/ou moral;
- X - Contribuir com a elaboração e disseminação de informações tanto para o acolhimento das denúncias nos campi quanto para o trabalho nas comissões investigativas, junto com a unidade correccional do IFBA.

A existência de uma política interna demonstra o compromisso em garantir que as vítimas de assédio se sintam seguras para denunciar seus agressores e buscar ajuda. Além da prevenção e preparação profissional de gestores e funcionários, é importante estabelecer políticas e procedimentos claros para identificar, investigar e punir o assédio moral. Nos casos vistos de assédio moral, a área de gestão de pessoas deve exercer uma investigação objetiva e procurar assentar as responsabilidades. Essa área deve agir precocemente, ou seja, mesmo antes de saber de um caso de assédio moral, tem que tomar uma providência de forma grandiosa, para que possa cessar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Ainda sobre a Resolução CONSUP/IFBA Nº 98, importa detalhar que a mesma traz em seu art. 29 como se dá o tratamento das denúncias realizadas sobre assédio moral. O Quadro 2 traz essas tratativas:

Quadro 2 -Orientações da Política interseccional de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia

<b>Etapa da denúncia</b>	<b>Orientação</b>
Recebimento das denúncias	as vítimas de assédio e servidoras/es que tenham conhecimentos de denúncias devem registrar o termo e enviar à Ouvidoria e Correição do IFBA;
Acolhimento e direcionamento das denúncias	A CIPEA é o equipamento responsável pelo acolhimento psicossocial das vítimas, notificação própria em ficha específica (Anexo I) e direcionamentos internos (de acordo com o inciso I) e externos ao IFBA, conforme regulamentação institucional e outros que se façam necessários;
A investigação das denúncias	Após regular triagem nos canais de recebimento previstos nesta política, as denúncias e representações serão devidamente encaminhadas para a Unidade Correcional que fará a devida investigação, bem como o juízo de admissibilidade, a fim de avaliar a existência de indícios de autoria e materialidade, capazes de justificar a instauração de procedimento disciplinar acusatório;
As comissões de investigação	Para a investigação dos fatos de que trata o inciso III, a Unidade Correcional poderá utilizar da Investigação Preliminar Sumária (IPS), com objetivo de coletar elementos de informação para a análise acerca da existência dos elementos de autoria e materialidade relevantes para a instauração de processo administrativo disciplinar acusatório, conforme previsão da Instrução normativa 8/2020 da CGU;
O desfecho dos processos	A Investigação Preliminar Sumária-IPS, que trata o inciso IV, será processada diretamente pela unidade de Correição, sendo possível a participação de servidores do IFBA, inclusive, os lotados na própria Unidade Correcional, para fins de instrução, devendo ser adotados atos que compreendam: a) exame inicial das informações disponíveis no processo; b) realização de diligências, oitivas, e produção de informações necessárias para averiguar a procedência da notícia; c) manifestação conclusiva e fundamentada, indicando a necessidade de instauração do processo correcional acusatório ou arquivamento da notícia, com fundamento na Instrução normativa 8/2020 da CGU.
Após conclusão do processo	A manifestação do que trata o inciso V (alínea c) desta política será analisada pela Coordenação de Correição, que apresentará uma manifestação técnico-analítica, em forma de parecer propositivo, e enviará para a apreciação da autoridade instauradora, a fim de emitir juízo de admissibilidade, com a decisão de instaurar ou não a instância disciplinar;
	A IPS será instaurada de ofício pelo titular da corregedoria, ou com base em representação ou denúncia de que trata o inciso III, com fundamento na Instrução normativa 8/2020 da CGU

Fonte: Elaborado a partir da Resolução CONSUP/IFBA nº 98, de 12 de julho de 2023.

Por serem responsáveis por criar uma cultura organizacional que proíba o assédio moral no ambiente universitário, os líderes institucionais se dedicam a criar políticas e colocar em prática medidas práticas para coibir e combater o assédio moral (Nunes; Tolfo; Espinosa, 2017). Isso porque seu silêncio e omissão sobre o assunto contribuem significativamente para a continuidade e normalização da violência dentro da instituição.

Os IFs do Nordeste estão avançando na implementação de medidas para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, é importante destacar que ainda há desafios a serem superados. A pesquisa indica que a implementação dessas medidas varia

entre as instituições, sendo necessário fortalecer a articulação entre os diferentes setores da comunidade acadêmica para garantir a efetividade das ações.

Professores contra professores, pessoas contra cidadãos: é assim que se está minando o chamado ambiente privilegiado de criação e disseminação de informações voltadas para o benefício da humanidade.

Além disso, é fundamental que as instituições invistam na capacitação contínua de seus servidores para que possam identificar e lidar com situações de assédio moral de forma adequada. A criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na valorização das diferenças é essencial para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos (Beltrame, 2020).

É importante ressaltar que a análise dos eventos encontrados nos portais das instituições federais possui algumas limitações. Nem todos os casos de assédio moral são denunciados publicamente, e os dados disponíveis podem não ser completos ou imparciais. Ao analisar os eventos documentados nesses espaços, é possível obter insights importantes sobre a natureza e a extensão desse problema, informando a tomada de decisão e contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais seguros e justos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou mapear as medidas de prevenção e combate ao assédio moral nos Institutos Federais do Nordeste, revelou um cenário complexo e em constante evolução. A pesquisa evidenciou um conjunto diversificado de iniciativas, demonstrando o compromisso dessas instituições em promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. A realização de palestra e a implementação de protocolos de atendimento a casos de assédio são exemplos de avanços significativos.

Os resultados obtidos evidenciam um crescente reconhecimento da importância de promover ambientes de trabalho livres de assédio moral nos IFs da região. A criação de canal de denúncia, a realização de treinamentos de conscientização e a implementação de protocolos de atendimento a casos de assédio são exemplos de iniciativas que demonstram o compromisso das instituições com essa causa

A implementação das medidas apresentadas neste estudo representa um passo importante para a construção de ambientes de trabalho mais justos e equitativos nos Institutos Federais do Nordeste. A pesquisa demonstrou que a efetividade das ações varia entre as instituições, sendo necessário um esforço conjunto para garantir a padronização e o aprimoramento dos procedimentos.

## REFERÊNCIAS

ALBANAES, Patrícia et al. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de psicologia**, v. 35, n. 1, p. 61-96, 2017.

ALVES, P Marques. A regulação do assédio laboral pela negociação coletiva (2020-2022). In: **Proceedings CICOT2023: 6th International Congress on Working Conditions**. Civeri Publishing, 2023.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

AZEVEDO, Jeferson Howard Paiva de et al. Assédio moral no contexto das novas formas de trabalho: uma análise sobre ocorrência e meios de prevenção. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 290, 2024.

BARRETO, Thaís Siqueira Gomes. Cultura política e democracia: reflexões no âmbito da assistência social. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2024.

BASTOS, Ana Clara Borges; CUNHA, Tâmara Matias Guimarães. Assédio moral no trabalho: uma análise sobre a perspectiva dos dispositivos legais vigentes, para a responsabilização do empregador frente a seus funcionários. **Revista Acadêmica Online**, v. 10, n. 51, p. 1-17, 2024.

BELTRAME, Bianca Spode. Programas de Prevenção e Tratamento dos casos de assédio: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 117-143, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL. Decreto - Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Htm. Acesso em 02 de set. 2024. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689).

BRASIL. Ministério Público Federal. **Cartilha Assédio Moral e Sexual**. Brasília, s.d. Acesso em 02 de set.2024. Disponível em: [https://www.prt1.mpt.mp.br/images/arquivos/informe\\_se/cartilhas/cartilha\\_ass\\_moral.pdf](https://www.prt1.mpt.mp.br/images/arquivos/informe_se/cartilhas/cartilha_ass_moral.pdf).

BRASIL. LEI Nº 13.188, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2015. Dispõe sobre o direito de resposta ou retificação do ofendido em matéria divulgada, publicada ou transmitida por veículo de comunicação social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 de novembro de 2015

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, p. 243-255, 2012.

COSTA, Silvia Generali. Assédio Moral na Universidade: cidadãos contra cidadãos. **Revista ADverso. Porto Alegre**, 2018.

- CRUZ, Danielle Ribeiro. **Assédio moral em ambiente laboral: uma análise a partir da realidade das técnicas administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)**. 2021. 76f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.
- CUNICO, Miriam Machado. **Saindo do silêncio: o assédio moral quase destruiu minha vida**. Concep3d, 2014.
- DANIEL, M. **Assédio moral: uma análise psicossocial**. São Paulo: Atlas, 2009.
- DE OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. Editora Dialética, 2023.
- EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Ed.). **Bullying and emotional abuse in the workplace**. Londres: Taylor & Francis, 2003. p. 3-30.
- EINARSEN, Ståle. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. **Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé**, n. 7-3, 2005.
- ELGENNENI, Sara Maria de Melo; CRUCIOL, Cristiane Vercesi. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 68-85, 2009.
- GAY, P. **Assédio moral no trabalho: a violência psicológica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 269-283, 2012.
- GOMES, Ingrid Rocha; BITTENCOURT, Letícia Aparecida Barga Santos. A prática do assédio moral no âmbito do serviço público. **Revista Novos Desafios**, v. 3, n. 1, p. 01-16, 2023.
- GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho. **Unpublished master's thesis. Mestrado em Psicologia, Universidade de Fortaleza. Fortaleza, Brasil**, 2006.
- GULLAND, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira; LOPES, Cristiano Cavalcanti. Perícia judicial de avaliação donexo de causalidade ou concausalidade entre o assédio moral no trabalho e o dano psicológico. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 8, p. 473-492, 2023.
- HARVEY, S.; KEASHLY, L. **Emotional abuse: how the concept sheds light on the understanding of psychological harassment**. Québec: Pistes, 2005.
- HAUGE, Lars Johan; SKOGSTAD, Anders; EINARSEN, Ståle. The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. **Scandinavian journal of psychology**, v. 51, n. 5, p. 426-433, 2010.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral: gestão por humilhação. **Curitiba: Juruá**, 2018.

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

INSTITUTO FEDERAL DE ARACAJU: **Integridade**.2022. Disponível em:

<http://www.ifs.edu.br/ultimas-noticias/10358-ifs-realiza-3-ciclo-de-palestras-do-programaintegridade.html>. Acesso em: 06 set.2024.

INSTITUTO FEDERAL DE FORTALEZA. **Assédio e tema de capacitação**. Disponível em:

<https://ifce.edu.br/cedro/noticias/assedio-e-tema-de-capitacao-em-cedro>. Acesso em 06 set.2024.

INSTITUTO FEDERAL DE MACEIÓ. **Escola Nacional de Administração Pública, 2024**.

Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/noticias/procuradoria-geral-federal-e-a-escolanacional-de-administracao-publica-abre-inscricoes-para-curso-contr-assedio>. Acesso em: 06 set.2024.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Núcleo de Combate ao Assédio, 2023**. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/catoledorochoa/noticias/2023/11/representacao-estudantil-nonuca-confira-o-resultado-da-consulta-eleitoral>. Acesso em: 06 set.2024.

INSTITUTO FEDERAL DE RECIFE. **Núcleo de Estudos em Gênero e Diversidade, 2023**. Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/recife/extensao/neged/>. Acesso em: 06 set.2024.

INSTITUTO FEDERAL DE SALVADOR. **Comissão Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual**. 2024. Disponível em:

<https://portal.ifba.edu.br/euclides-da-cunha/documentos/cipea>. Acesso em 06 set.2024

INSTITUTO FEDERAL DE TERESINA. **Enap**.2024. Disponível em:

<https://www.ifpi.edu.br/noticias/enap-oferta-curso-sobre-prevencao-e-enfrentamento-doassedio-sexual-e-moral>. Acesso em: 06 set.2024.

IFBA. RESOLUÇÃO CONSUP/IFBA Nº 98, DE 12 DE JULHO DE 2023. Instituir a Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia. SEI/IFBA - 3003312 - Resolução CONSUP/IFBA. Disponível em: [http://sei.ifba.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?](http://sei.ifba.edu.br/sei/controlador_externo.php?). Acesso em: 13 set. 2024.

IFCE. **IFCE lança curso de Prevenção e Combate ao Assédio**. 2021. Disponível em: <https://ifce.edu.br/noticias/proext-lanca-curso-de-prevencao-e-combate-ao-assedio>. Acesso em: 13 set. 2024.

IFPB. RESOLUÇÃO 60/2021 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB. Dispõe sobre a constituição, as atribuições e os procedimentos da Rede de Combate ao Assédio no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. IFPB, 16 DE JULHO DE 2021. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/prae/rede-de-combate-ao-assedio/legislacao-e-documentospertinentes/resolucao-60-2021-consuper-daaoc-reitoria-ifpb.pdf/@@download/file/RESOLU%C3%87%C3%83O%2060-2021-%20CONSUPERDAAOC-REITORIA-IFPB.pdf>. Acesso em: 13 set. 2024.

IFPE. **CGU lança guia para combate ao assédio no governo federal**. 13 de março de 2023. Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/noticias/cgu-lanca-guia-para-combate-ao-assedio-nogoverno-federal/>. Acesso em: 13 set. 2024.

MARAZZO, Lucy Moraes de *et al.* Assédio moral nas organizações e seus impactos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 10, n. 1, 2017.

MARÇULO, Alexandra De Oliveira Rodrigues et al. Implementação de uma política antiassédio no âmbito de uma instituição de ensino pública federal. In: **VII Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho & III Congresso sobre Riscos**. Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2022. p. 24.

MODESTO, Celina. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**: TRT-13 promove campanha sobre assédio moral e sexual durante mês de maio. 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021justicado-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 12 set. 2024.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do; SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 14, n. 1, 2012.

NEDIR, Thiago Antônio Marques et al. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Perspectivas Legais e Impactos. **Revista Jurídica do Nordeste Mineiro**, v. 6, n. 1, 2024.

NETO, Helio Lentz Puerta et al. O SINJUSC no enfrentamento do assédio moral: acolhimento e luta coletiva como premissa de atuação. In: **VII Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho & III Congresso sobre Riscos**. Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2022. p. 29.

NOGUEIRA, Rafael Maia et al. A sistematização legislativa do assédio moral no trabalho no âmbito das administrações públicas estaduais no Brasil. **Revista Ciências Administrativas**, v. 25, n. 4, p. 1-19, 2019.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. Uma cultura de assédio moral ou um assédio moral cultural? In: OLIVEIRA, R. T. et al. **Assédio moral no trabalho**: fundamentos e ações. Florianópolis, SC: Lagoa, 2017.

NUNES, Thiago Soares et al. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, 2019.

NUNES, Thiago Soares. A percepção dos servidores públicos universitários sobre as normativas organizacionais: das regras e normas escritas à não escritas. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 23-46, 2023.

NUNES, Thiago Soares; ROSA TOLFO, Suzana da; PELLEGRINI, Priscila Gasperin. Percepções de servidores públicos sobre os motivos da ocorrência do assédio moral no trabalho em uma Universidade brasileira. **Summa Psicológica UST**, v. 18, n. 2, 2021.

OLIVEIRA, Lays Vieira de Souza et al. Assédio moral no trabalho: impactos na saúde dos trabalhadores. **Revista Campo da História**, v. 8, n. 2, p. 900-921, 2023.

PIRES, Marcela Sandri; DA SILVA, Leda Maria Messias. O impacto da reforma trabalhista nas questões que envolvem o assédio moral no meio ambiente de trabalho. **Revista Argumenta**, n. 37, p. 275-303, 2022.

PRETTI, Reynaldo José. Assédio Moral no trabalho: considerações e enfrentamento no âmbito do Mercado Comum do Sul–MERCOSUL. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 10452-10461, 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale. (2013)

RIGOTTI, Ariane; PERSEGUINO, Silvana Ap. Parceria na prevenção e combate ao assédio moral: relato de experiência UFGD-UFSCAR. **Revista Científica da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman**, v. 2, n. 2, p. 107-118, 2019.

SAMBATTI, M.; BORTOTTI, J. **Assédio moral no trabalho: causas, consequências e formas de enfrentamento**. São Paulo: Editora IBPEX, 2020.

SANTOS, Geneia Lucas dos et al. Assédio moral e seus impactos na saúde mental do trabalhador. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, v. 11, n. 1, p. 28-44, 2022.

SANTOS, Silvana Maria Aparecida Viana et al. ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES NÃO ESCOLARES. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 8, p. 3858-3872, 2024.

SENA, Glauce Cristina Fabocci Sena; DE OLIVEIRA, Meire Ramos; MALAGUTTI, William. **MOBBING: A percepção dos profissionais de enfermagem acerca do assédio moral no ambiente de trabalho e os impactos em sua rotina laboral**. **Revista Científica Cleber Leite**, v. 1, n. 1, p. E0132024-1-8, 2024.

SILVA, Bruna Valeria Moraes; LEITE, Leonardo Oliveira da Costa; MORAIS, Uérlei Magalhães de. Assédio moral no ambiente de trabalho: análise jurídica e consequências psicológicas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 292-319, 2023.

SINTEFPB. **Cartilha para prevenção a prática de assédio moral no IFPB**. Educação. Manifesto Ana Virgínia. 22 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.sintefpb.org.br/assedio-moral-no-ifpb/>. Acesso em: 13 set. 2024.

TELES, Ana Maria; MOURA, Dione Oliveira. Desafios e dificuldades do ser mulher jornalista: Percepção de jornalistas homens e mulheres que atuam nos Institutos Federais. **Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo**, v. 13, n. 1, p. 96-117, 2024.

VARGAS, Sabrina Guimarães de et al. Assédio moral em organizações públicas: análise da produção científica no brasil com recorte temporal de 2010 a 2019. **Revista Gestão e Organizações**, v. 7, n. 3, p. 60-74, 2022.