



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO – CAMPUS VÁRZEA GRANDE  
DEPARTAMENTO DE ENSINO  
CURSO SUPERIOR TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - PERCEPÇÕES DOS  
DISCENTES DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA  
DO INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO – IFMT,  
CAMPUS VÁRZEA GRANDE**

Várzea Grande – MT  
2022



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO  
GROSSO – CAMPUS VÁRZEA GRANDE  
DEPARTAMENTO DE ENSINO  
CURSO SUPERIOR TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

**ADRIANO SILVA ANASTACIO <sup>(1)</sup>  
GESSICA MARIA DE ALMEIDA <sup>(2)</sup>  
RODRIGO MARTINS CARVALHO DE FRANÇA <sup>(3)</sup>**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - PERCEPÇÕES DOS  
DISCENTES DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA  
DO INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO – IFMT,  
CAMPUS VÁRZEA GRANDE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso, como requisito para obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Mestra Rosana Aparecida de Andrade Silva

Várzea Grande – MT  
2022

---

<sup>1</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública – IFMT - Campus Várzea Grande – MT, e-mail: adriano999.AS@gmail.com

<sup>2</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública – IFMT - Campus Várzea Grande – MT; e-mail: gessi.m.almeida@gmail.com

<sup>3</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública – IFMT - Campus Várzea Grande – MT. e-mail: rodrigo.franca.cba2002@gmail.com

## FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECÁRIA

### Dados internacionais de catalogação na fonte

A534a Anastacio, Adriano Silva  
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - PERCEPÇÕES DOS DISCENTES DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA DO INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO – IFMT, CAMPUS VÁRZEA GRANDE / Adriano Silva Anastacio; Gessica Maria de Almeida; Rodrigo Martins Carvalho de França – Varzea Grande – MT, 2022.  
39 f. : il. color.

Orientador(a) Profa. Ma. Rosana Aparecida de Andrade Silva  
TCC (Graduação). (VGD - Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Campus Várzea Grande, 2022.  
Bibliografia incluída

1. Trabalho. 2. Assédio. 3. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. I. Título.

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

Bibliotecário(as): Leila Cimone Teodoro Marques (CRB1-2377)



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Campus Várzea Grande  
ATA Nº 33/2022 - VGD-ENS/VGD-DG/CVGD/RTR/IFMT

### Ata de Defesa do Artigo

Ata referente à avaliação do conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso dos discentes: Adriano Silva Anastacio; Gessica Maria de Almeida; Rodrigo Martins Carvalho de França para obter o grau de Tecnólogo em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso – Campus Várzea Grande. Aos 08 (oito) dias do mês de dezembro de 2022 às 19:30 horas, na sala 09, realizou-se a defesa pública de avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso. Integraram a Comissão Examinadora a Professora. Ma. Rosana Aparecida de Andrade Silva (orientadora), MA. Carminha Aparecida Visquetti (Examinadora 1), Prof. Me. Edmir Soares de Sena (Examinador2). A orientadora iniciou a sessão agradecendo a participação dos membros da Comissão Examinadora. Em seguida convidou o(a) discente para realizar a exposição do conteúdo do Artigo correspondente ao Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: "Assédio Moral no Ambiente de Trabalho • Percepções dos Discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Mato Grosso • IFMT, Campus Várzea Grande". Finalizada a exposição, o(a) discente foi arguido(a) pelos integrantes da Comissão Examinadora. Na sequência, os integrantes da Comissão Examinadora se reuniram, isoladamente, para deliberar sobre o Trabalho de Conclusão de Curso. Terminada a deliberação, o orientador(a) procedeu, em público, a leitura da Ata de Defesa do Trabalho de Conclusão de Curso. Com média final de 10,0 (Dez) Finalizando, o(a) orientador(a) deu por encerrada a Defesa do Trabalho de Conclusão de Curso, lavrou e assinou a presente ata e colheu as assinaturas dos outros membros da Comissão Examinadora.

Nome do(a) Orientador(a): Profa. Ma. Rosana Aparecida de Andrade Silva

Nome da Examinadora E1: Ma. Carminha Aparecida Visquetti

Nome do(a) Examinador(a) E2: Prof. Edmir Soares de Sena

Documento assinado eletronicamente por:

- Rosana Aparecida de Andrade Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 08/12/2022 23:40:29.
- Edmir Soares de Sena, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 09/12/2022 12:00:01.
- Carminha Aparecida Visquetti, ASSISTENTE SOCIAL, em 12/12/2022 15:26:54.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 08/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifmt.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 449114

Código de Autenticação: 3bfc583e62



## RESUMO

Nas últimas décadas os efeitos da globalização foram percebidos em áreas da economia, política, tecnologia e também nas formas e relações de trabalho. Se em passado recente, assuntos como: a especialização das tarefas, as formas de produção e a capacitação de pessoas para os postos de trabalho eram temas extremamente pertinentes para o período, atualmente, estudos despontam sobre as novas formas e relações de trabalho que vão se estabelecendo em ambiente corporativo cada vez mais competitivo. Nesse contexto, observa-se a necessidade de fortalecer dentro das organizações algumas variáveis para promoção de um bom clima organizacional, como por exemplo: a ética. Isso para que o ambiente de trabalho, jamais seja propício às práticas antiéticas. No primeiro semestre de 2022, o tema assédio moral nas organizações foi recorrente na mídia nacional, assim como suas consequências no ambiente corporativo. No espaço acadêmico, o assunto pelas particularidades que envolve ainda precisa ser mais explorado, sobretudo, de forma preventiva para coibir ações dessa natureza. Nessa perspectiva, o presente estudo delinea-se por meio da metodologia da pesquisa-ação com discentes do curso superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Várzea Grande, com o intuito de promover reflexões sobre as questões que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho. O principal objetivo para realização desta pesquisa foi promover por meio de palestra, elaboração e publicação de cartilha digital, conhecimento, para que os discentes por meio destes instrumentos de ensino-aprendizagem possam desenvolver uma reflexão crítica diante da temática apresentada.

**Palavras chave:** Trabalho; Assédio; Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

## ABSTRACT

In recent decades, the effects of globalization have been perceived in areas of economics, politics, technology and also in work forms and relationships. If in the recent past, subjects such as: the specialization of tasks, the forms of production and the training of people for jobs were extremely relevant themes for the period, currently, studies are emerging on the new forms and relationships of work that will develop, establishing itself in an increasingly competitive corporate environment. In this context, there is a need to strengthen within organizations some variables to promote a good organizational climate, such as ethics. This is so that the work environment is never conducive to unethical practices. In the first half of 2022, the theme of moral harassment in organizations was recurrent in the national media, as well as its consequences in the corporate environment. In the academic space, the subject due to the particularities it involves still needs to be further explored, above all, in a preventive way to curb actions of this nature. In this perspective, the present study is outlined through the methodology of research-action with students of the superior course of technology in Public Management of the Federal Institute of Mato Grosso - Campus Várzea Grande, with the intention of promoting reflections on the questions that involve the moral harassment in the work environment. The main objective for carrying out this research was to promote, through lectures, the elaboration and publication of a digital booklet, knowledge, so that students, through these teaching-learning instruments, can develop a critical reflection on the theme presented.

**Key words:** Job, work relations, Moral harassment, Moral harassment in the workplace

## 1. INTRODUÇÃO

O presente estudo foi desenvolvido a partir dos temas, assédio moral e relações formais de trabalho no ambiente organizacional. Refletindo sobre as constantes alterações nos moldes das relações de empregador e empregado, identificou-se que, o assunto assédio moral no ambiente do trabalho, tem sido matéria recorrente na mídia e objeto de pesquisa de vários segmentos, do ponto de vista legal, administrativo, financeiro e psicológico, entre outros.

O público alvo e o local definido para realização da pesquisa foram respectivamente os discentes do curso superior de Tecnologia em Gestão Pública – TGP, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT, Campus Várzea Grande. Compreendendo que o tema abordado possui relação direta com o componente curricular Gestão de Pessoas, e, seus efeitos indiretamente relacionam-se com outras disciplinas como: contabilidade, sociologia política e ética, direito, economia que também pertencem à matriz curricular do referido curso.

O objetivo principal da pesquisa foi sensibilizar os acadêmicos de TGP à compreensão e reflexão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e seus impactos, no clima organizacional, na saúde dos indivíduos e na sociedade.

Para o egresso do curso que poderá atuar nas esferas, municipal, estadual, federal e na iniciativa privada as relações interpessoais, são primordiais, com isso, compreende-se que a abordagem do tema no espaço educacional é propício para fomentar o conhecimento por meio das discussões e reflexões, necessárias para a formação de cidadãos responsáveis e comprometidos com as questões sociais e éticas no meio em que estão inseridos.

Conforme metodologia adotada para realização deste estudo, a pesquisa-ação, em fase de diagnóstico, para validação da problemática de pesquisa, identificou-se que dentre 35 (trinta e cinco) discentes pesquisados, 74,2 % apresentavam conhecimento superficial dos instrumentos jurídicos que tratam sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Diante dos dados obtidos e da validação da problemática, propôs-se como objetivo de estudo sensibilizar os pesquisados para compreensão e reflexão do tema assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, com base na literatura utilizada e buscando atender a proposta metodológica do trabalho, a fase de intervenção foi planejada e viabilizada em dois formatos: o primeiro, a elaboração e disponibilização de uma cartilha digital e o segundo, a organização e realização de uma palestra com profissional na área de direito para socializar informações sobre o tema.

Importante destacar que as ações viabilizadas para atingir o objetivo desse trabalho poderão estar contribuindo de forma indireta em vários ambientes organizacionais. Pois cada discente participante, poderá reverberar o conhecimento adquirido por meio de transmissão das orientações recebidas com base em instrumentos legais para conscientização e melhoria nas relações de trabalho e interpessoais nos ambientes onde esteja em atuação.

Cabe também destacar que as reflexões promovidas a partir desse estudo, poderão contribuir para estimular novas políticas públicas voltadas para a redução e extinção da prática do assédio moral em ambientes das instituições públicas/privadas.

## **2. METODOLOGIA**

O projeto pedagógico do curso superior de TGP normatiza que os trabalhos de conclusão de curso devem ser desenvolvidos utilizando-se da metodologia da pesquisa-ação, isso para que, os pesquisadores possam participar efetivamente na solução de uma problemática identificada. Assim, de acordo com Gil (2010, p. 40) “A pesquisa que não apenas contribui para a produção de livros, mas também conduz a ação social”.

Para Thiollent (2018, p. 28) “A pesquisa-ação não é constituída apenas pela ação ou pela participação. Com ela é necessário produzir conhecimentos, adquirir experiência, contribuir para a discussão ou fazer avançar o debate acerca das questões abordadas”.

Durante a elaboração desse trabalho, sobretudo no processo de construção do referencial teórico e compreensão das possíveis ações a serem desenvolvidas, buscou-se a base científica sobre o tema por meio de pesquisas bibliográficas e documentais: leis, livros, artigos, resenhas e sites, entre outros.

Para organizar os dados obtidos por meio dos questionários, na fase de validação de pesquisa denominado de diagnóstico e pós ação interventiva designado de questionário de avaliação foi utilizada a ferramenta *Excel* para organização e tabulação de informações, para efetivar as análises de resultados, por métodos, qualitativo, quantitativo e descritivo.

O universo da pesquisa-ação abrangeu os discentes que estavam cursando do primeiro ao sexto semestre do curso superior de TGP do IFMT – VGD, no período de março a outubro de 2022. Atualmente, as instalações do campus, estão localizadas na avenida Tiradentes (Lote Jardim Manaíra), n.º 1300, bairro: Petrópolis, município de Várzea Grande – MT.

A escolha da população e do local para a realização da pesquisa foi uma estratégia por parte dos pesquisadores, pois, compreendeu-se que um estudo desenvolvido com a própria comunidade acadêmica poderia sensibilizá-los através do conhecimento para colaborar além do

seu desenvolvimento profissional, pessoal e com outras organizações do seu ciclo social. Com base na proposta metodológica já citada anteriormente, os levantamentos preliminares foram realizados a partir de uma amostra de 35 (trinta e cinco) discentes.

Na fase de diagnóstico, para validar a problemática, por meio da identificação do nível de conhecimento dos pesquisados com relação ao tema assédio moral no ambiente de trabalho, foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado com 13 (treze) perguntas objetivas, no formato *online*, aplicado por meio da ferramenta do *Google* formulário, entre os dias 11 (onze) a 20 (vinte) de março de 2022.

Segundo (Lakatos e Marconi, p. 184, 2016) “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Através dos dados obtidos, identificou-se que do total de respondentes, 74,2% desconheciam os instrumentos jurídicos para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho e ainda não tinham familiaridade com a temática.

Para tentar intervir nessa realidade, os estudos realizados nortearam para o desenvolvimento de duas ações de ordem prática, na tentativa de sensibilizar os discentes para a importância do conhecimento sobre o assédio moral no ambiente de trabalho: organização e viabilização de palestra com profissional da área de direito abordando questões genéricas sobre o tema e a elaboração da cartilha digital para que o público alvo da pesquisa pudesse reforçar o entendimento sobre o tema.

Para o desenvolvimento do evento, em formato de palestra, foi necessário realizar as seguintes ações:

1. Apresentar a proposta de realização do evento para o coordenador de curso, no intuito de que, havendo anuência, fosse possível marcar a data no calendário acadêmico;
2. Demonstrar para os docentes do curso a mesma proposta, a fim de conseguir a colaboração destes para a liberação dos discentes em horário de aula para participação da palestra – Cumpre ressaltar a valorosa contribuição da professora de direito do campus Hellen Bucair que possibilitou contatar o senhor Geandre Bucair Santos<sup>4</sup> para desenvolver a palestra;
3. Realização de convite oficial (apêndice);
4. Reserva de espaço físico de Auditório do campus;
5. Reserva de equipamentos necessários para atender à demanda do palestrante;

---

<sup>4</sup> Advogado, pós-graduado em Direito do Trabalho e em Direito Empresarial. Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais e docente.



6. Contato com profissional da área de tecnologia e processamento de dados, Raul Tavares Ceccatto, discente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Primavera do Leste, para orientação e auxílio de manuseio da plataforma *Even3* para divulgação e inscrição dos discentes na palestra;
7. Criação de *fôlder* digital específico para promoção e divulgação para realização de inscrição;
8. Contato com a Coordenação de Extensão do campus para certificação dos participantes;
9. Elaboração de Lista de Presença;
10. Realização de Orçamento para confecção de *coffee-break*, para os participantes discentes, docentes, palestrante e convidados.

No processo de organização de palestra, em 13 (treze) de setembro de 2022, foi realizada de forma *online* breve reunião com o palestrante, para verificar outras possíveis demandas e apresentar-lhe a cartilha digital<sup>5</sup> que já havia sido elaborada pelos pesquisadores. Convém ressaltar que a título de sugestão do palestrante, ficou acordado entre os pesquisadores que a cartilha seria disponibilizada após a palestra. Isso, para que a cartilha pudesse agregar o conhecimento pós-palestra.

A cartilha foi editada utilizando-se da plataforma *Canva*<sup>6</sup>, sua estrutura foi desenvolvida a partir de textos, figuras e elementos gráficos, para explicitar o que é assédio moral no ambiente de trabalho, quais os tipos de assédio moral, como se classifica o assédio moral no ambiente de trabalho; o perfil do assediador e da vítima, as consequências do assédio e as formas de coibir tal prática nas relações de trabalho.

Por tratar-se de uma cartilha digital, foi anexado um *link*, que quando acessado, direciona leitor ao *site* do Ministério do Trabalho, possibilitando inclusive o acesso à *homepage* do Ministério Público do Trabalho (<https://mpt.mp.br>) é possível efetuar denúncia dessa natureza.

Para divulgação do evento, recepção das inscrições dos participantes e posterior certificação da palestra utilizou-se da plataforma *Even3*<sup>7</sup>.

A palestra intitulada “Vamos Falar Sobre Assédio Moral” foi realizada em 14 (catorze) de setembro de 2022, no período noturno, às 19:00 horas, no auditório do *campus* do IFMT -

---

<sup>5</sup> Cartilha elaborada pelos autores. Disponível em:

[https://www.canva.com/design/DAFJfIM2t5Y/i23mdDjgn\\_g7TYaAk5NQ8Q/view#11](https://www.canva.com/design/DAFJfIM2t5Y/i23mdDjgn_g7TYaAk5NQ8Q/view#11)

<sup>6</sup> *Canva*: Ferramenta gratuita de *design*. Disponível em: [https://www.canva.com/pt\\_br/](https://www.canva.com/pt_br/)

<sup>7</sup> *Even3*: Plataforma digital de eventos com ferramentas para otimizar o planejamento e organização. Disponível em: <https://www.even3.com.br>

VGD. O coordenador do curso de TGP, realizou a abertura, e em seguida, foi passada a palavra ao palestrante advogado Geandre Bucair Santos, que deu sequência ao tema abordando conteúdo teórico-prático atualizado, demonstrando o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho das organizações.

Após encerramento da palestra, foi aberto um espaço para que os discentes realizassem seus questionamentos e o palestrante pudesse saná-los. Finalizada essa atividade, foi disponibilizada em grupos de *WhatsApp* dos líderes de turma de cada semestre, a cartilha digital. Em seguida, os pesquisadores ofereceram um *coffe break* para a comunidade acadêmica.

Em sequência, entre os dias 15 (quinze) de setembro até 5 (cinco) de outubro de 2022, foi remetido aos pesquisados, o questionário avaliativo *on-line*, elaborado por meio da plataforma *Google Formulário*<sup>8</sup>, composto de 15 (quinze) questões, sendo, 7 (sete) abertas e 8 (oito) fechadas, com objetivo de identificar o efeito das atividades de intervenção – palestra e cartilha.

Houve a devolutiva de 50 (cinquenta) discentes respondentes. Convém ressaltar, que no dia da realização da palestra, a turma do 1.º (primeiro) semestre não esteve presente por estarem em evento desenvolvido fora das instalações do campus.

A inscrição e a participação dos discentes promoveu a certificação de 4 (quatro) horas em palestra, importante para composição de carga horária extracurricular do currículo acadêmico.

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **3.1 Trabalho – conceito e formas**

O conceito de trabalho está sendo frequentemente atualizado em consequência das mudanças sociais e culturais que foram acontecendo ao longo do tempo. “O fator trabalho consiste na aplicação do fator humano a atividade produtiva. O trabalho pode ser manual, intelectual ou a combinação de ambos.” (ARRUDA, WHITAKER E RAMOS 2009, p. 148).

Para Antunes (2009), o trabalhador pode ser definido como todos aqueles que vendem sua força de trabalho, e o trabalho por sua vez abrange qualquer forma de ocupação realizada, seja ela individual ou coletiva, engloba também o trabalho manual direto, o trabalho social, assim como a totalidade do trabalho coletivo assalariado.

---

<sup>8</sup> *Google Formulário* é um aplicativo de gerenciamento de pesquisas publicado pelo Google. Disponível em: <https://docs.google.com/forms/u/0/>

Para Arruda, Whitaker e Ramos (2009) toda pessoa equivale a um valor em si, no momento em que produzem por meio do emprego de sua força de trabalho tornam-se atores responsáveis para o desenvolvimento econômico e social.

Atualmente as formas de trabalho conhecidas são: o trabalho formal, assalariado, voluntário, trabalhos domésticos, estágios dentre outros. Devido ao processo de desindustrialização observado desde a década de noventa, percebe-se um aumento dos trabalhos precarizado<sup>9</sup>, terceirizados, informatizados, dentre outros (ANTUNES, 2009).

Nesse processo de alteração das formas de produção, onde as transformações tecnológicas se expandiram pelo mundo e refletiram sobremaneira no ambiente organizacional, foi preciso que as empresas se adaptassem a esse novo cenário. As mudanças ocorridas implicaram também a redução dos postos de trabalho e sobretudo na competitividade dessas ocupações, exigindo que o funcionário passasse a ter um maior grau de especialização, além de estabelecer a necessidade de aperfeiçoamento contínuo. (ANTUNES, 2009).

### 3.2 Desafios e Perspectivas do Trabalho

Os desafios e as perspectivas do mundo trabalho estão em constante processo de atualização, causadas pela necessidade de modificações que advém das novas tecnologias em todas as áreas das ciências, provocando desta forma expressivas transformações na sociedade, refletidas diretamente no ambiente de trabalho, (CHIAVENATO, 2016).

O uso dessas novas tecnologias no contexto do trabalho, além de modificar profundamente o sistema de produção, pela sua complexidade, acabam por exigir um nível maior de especialização do trabalhador. Com isso, provoca-se uma divisão do trabalho em qualificado e não qualificado. Uma particularidade observada na literatura, nesse aspecto, é a de que as atividades que dependem de especialização são normalmente destinadas ao sexo masculino, já os trabalhos que necessitam de menor qualificação ou que são mais fáceis de serem executados são designados às mulheres e imigrantes, provocando nesse cenário, uma heterogeneização de trabalho, (ANTUNES, 2009).

Apesar de que atualmente existe um aumento significativo de 40% da força de trabalho feminina em diversos países avançados, esses trabalhos se direcionam ao *part time*<sup>10</sup> (serviço de meio período) o que significa trabalho mal remunerado, (ANTUNES, 2009).

---

<sup>9</sup> O termo trabalho precarizado descreve emprego de pouco ou não padrão e mal remunerado.

<sup>10</sup> *Part time: Segundo a CLT*, “Art. 58-A, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, [...] não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.” (BRASIL, 1943)

Dessa forma, essa inserção significativa de mulher no mercado de trabalho, pode ser considerada uma conquista feminina na luta por direitos de igualdade, mas, quando se trata da questão de remuneração, a conquista não é significativa, pois a desigualdade salarial está evidente nas instituições, (ANTUNES, 2009).

Para Chiavenato (2016) a remuneração do trabalho consiste em recompensas financeiras e não financeiras, a primeira é valor monetário que compõe o salário e a segunda são as recompensas que podem vir por meio das oportunidades de treinamento, desenvolvimento, reconhecimento e de segurança dentro da organização. Fatores que afetam direta e indiretamente na satisfação pessoal dos trabalhadores, impactando diretamente em sua qualidade de vida.

Nesse sentido, percebe-se que os grupos de trabalho em que a mão de obra não é qualificada, além de terem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, também possuem dificuldade nos postos de trabalho que exigem certo grau de especialização, com isso, possuem uma compensação financeira e de oportunidades inferior à mão de obra qualificada, o que impacta em sua qualidade de vida no trabalho e em seu bem-estar pessoal.

### **3.3 Ambiente de Trabalho e qualidade de vida**

O ambiente de trabalho pode ser definido como o local de permanência ocupacional onde as pessoas passam grande parte do seu tempo desenvolvendo-se profissional e socialmente. Atualmente o local de trabalho pode ser físico dentro de um ambiente corporativo ou remoto.

Independentemente do ambiente onde o empregado realize sua atividade ocupacional, é necessário que este disponha de condições seguras que garantam a integridade moral, a saúde física e psicológica, promovendo desta forma a qualidade de vida no trabalho. Do ponto de vista organizacional, considera-se que a qualidade de vida é um movimento onde o seu principal objetivo é manter o respeito e o bem-estar das pessoas, em seus aspectos biológico, psicológico e social, (CHIAVENATO, 2016).

Uma boa qualidade de vida no trabalho acaba gerando um clima de mútua confiança e respeito. Havendo um ambiente de trabalho saudável, os gestores tendem a controlar menos os seus subordinados em relação a sua produtividade. Para Chiavenato (2016), por outro lado, a falta da qualidade de vida no trabalho pode ocasionar consequências negativas para os trabalhadores, como o estresse por exemplo, que se caracteriza por um conjunto de perturbações

orgânicas e psíquicas geradas por sobrecargas de tarefas, excesso de pressão para o cumprimento de metas ou em decorrência de assédio moral.

É sabido que o estresse afeta o comportamento dos colaboradores, podendo causar desmotivação, despreocupação, falta de comprometimento na realização de tarefas e ausência de participação dentro da organização. Quando os profissionais apresentam as características anteriormente citadas como desfavoráveis no ambiente corporativo, é bem provável que a instituição tenha problemas com o absenteísmo<sup>11</sup> (BOUDREAU, MILKOVICH, 2015).

Como aponta Nunes e Tolfo (2015) o assédio por muitas vezes pode não ser identificado pela própria vítima, e pela falta de conhecimento o indivíduo pode achar que é normal essas situações no ambiente laboral. Conviver com atitudes que possam desencadear o assédio no ambiente de trabalho pode ser evitado se as empresas desenvolverem seus códigos de conduta.

Quando as empresas não coíbem o assédio moral as vítimas acabam buscando a Justiça do Trabalho para denunciar as agressões provenientes desse tipo de prática, em alguns casos busca-se neste mesmo órgão, a informação de como é preciso proceder para conseguirem a reparação por danos sofridos decorrente a exposições humilhantes ocorrida de forma repetitiva no ambiente de trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018).

Para ter assegurada a qualidade de vida no trabalho, o trabalhador no exercício de suas atividades deve ser tratado com respeito e dignidade, e por isso, as organizações devem se atentarem para a necessidade da definição de seus códigos de conduta no intuito que de forma ética previnam-se das consequências de um ambiente que não ofereça qualidade de vida a seus trabalhadores. Nesse sentido, Chiavenato (2016), reforça a ideia de que a qualidade de vida no trabalho, em sua totalidade, pode estar atrelada a manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável. Tanto as pessoas quanto as organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidade social.

### **3.4 Ética empresarial**

A ética pode ser definida como uma concepção intrínseca com hábitos e costumes culturais de uma coletividade. Etimologicamente “o termo ética é proveniente do vocábulo grego *ethos*, que significa costume, maneira habitual de agir, índole. Sentido semelhante é atribuído à expressão latina *mos, moris*, da qual deriva a palavra moral, (ARRUDA, WHITAKER E RAMOS, 2009, p. 29).

---

<sup>11</sup>Absenteísmo: É a frequência do trabalho perdido quando o colaborador não comparece, (CHIAVENATO, 2016).

Em sentido amplo, a preocupação da ética são os fatos morais, que representam os fatos sociais decorrentes da conduta do agente social no ambiente sobre a relatividade do que é o bem e do que é mal, sendo os padrões morais do que é certo ou errado definido pela circunstância do espaço e tempo (SROUR, 2008).

No ambiente corporativo, o sentido da ética é prescritivo normativo, responsável por estabelecer as normas de condutas internas que servem para regular o comportamento dos agentes sociais, tal como os códigos de éticas institucionais (SROUR, 2008).

Conforme Arruda, Whitaker e Ramos (2009), os códigos de ética não têm o objetivo principal de solucionar os dilemas éticos de uma determinada organização, mas sim, fornecer os critérios e diretrizes para que os colaboradores encontrem formas éticas e legais para se comportarem.

O comportamento do trabalhador não é sempre pautado na ética, muitas vezes sua conduta é alterada em razão de ter que alcançar objetivos para organização. Nesse sentido, podem alguns trabalhadores utilizarem-se de estratégias e ações desleais, podendo desta forma incorrer no assédio moral no ambiente de trabalho (NUNES e TOLFO, 2015).

### **3.5 Assédio Moral Tipos e Formas**

Compreende-se como assédio moral um conjunto de condutas abusivas praticadas reiteradamente, com o intuito de ofender, constranger, denegrir o empregado, muitas vezes essas transgressões partem dos superiores hierárquicos, contudo, pode ser cometida por pessoas que ocupam o mesmo nível na organização (ALKIMIN, 2008).

Soboll (2008), traz importantes contribuições conceituais ao dizer que o assédio moral é toda forma exagerada de tratamento no trabalho, realizado por meio de comportamentos e atitudes repetitivas no intuito de prejudicar, ridicularizar e destruir a imagem de uma pessoa ou um grupo.

Para Hirigoyen (2006) o assédio moral se caracteriza pela repetição. No estudo do tema assédio moral no ambiente de trabalho é necessário deixar esses conceitos bem definidos para que não se confunda com outras situações que podem acontecer pontualmente durante a jornada de trabalho e serem confundidas com a questão do assédio moral.

Alguns eventos pontuais que ocorrem no ambiente de trabalho, como estabelecer metas e traçá-las em contraste com o assédio moral, às vezes podem ser confundidos. Por isso, a importância do conhecimento para que seja possível distinguir o que é e o que não é assédio moral. Cobranças criteriosas, críticas e avaliação, não são características do assédio, desde que

sejam realizadas de forma clara e objetiva e que não causem constrangimento ao agente social. (HIRIGOYEN, 2006).

Nessa perspectiva, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de várias formas, e seus impactos negativos atingem indivíduos, grupos e a organização em sua totalidade.

O assédio moral conforme definido anteriormente, caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a qualquer forma de discriminação feita repetidamente.

Conforme Estevam Facure (2015) o assédio moral pode ser observado das seguintes formas:

- Vertical descendente: ocorre quando um superior assedia um subordinado;
- Vertical ascendente: ocorre quando um subordinado ou grupo de subordinados assedia o superior hierárquico;
- Horizontal: ocorre entre indivíduos, ou grupos de indivíduos de mesmo nível hierárquico;
- Misto: envolve os tipos citados anteriormente de forma simultânea;
- Institucional ou organizacional: quando se caracteriza pela frequência, tornando-se uma prática institucionalizada na empresa.

Culturalmente, pelo próprio processo de relações de trabalho estabelecidos no Brasil, observa-se que a forma de assédio moral no ambiente de trabalho mais recorrente é a vertical descendente, e nesse sentido, “ao destrincharmos esmiuçarmos os dados, 90% dos casos de assédio em nosso país, são executados pelo superior hierárquico, constituindo uma ação descendente, assimétrica e verticalizada” (BARRETO 2015, p. 113).

Diante dessas considerações, é importante que as empresas, de forma preventiva, coloquem em prática programas de capacitação para todos os integrantes da organização tenham conhecimento do que é assédio, de suas formas, pois o assédio pode ocorrer de várias formas, como horizontal entre pessoas do mesmo nível ou vertical pelos modelos de hierarquia.

Sugere Hirigoyen (2006), que as instituições devem trabalhar de forma preventiva esses códigos de conduta no sentido de coibir as práticas de assédio no ambiente organizacional.

Quando as empresas não coíbem o assédio moral as vítimas dessas práticas acabam buscando a Justiça do Trabalho quando têm seus direitos trabalhista desrespeitados, em alguns casos busca-se a reparação por danos sofridos decorrente a exposições humilhantes ocorrida de forma repetitiva no ambiente de trabalho. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018)

### 3.6 Consequências do Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se tornar algo tão amplo e complexo, ao ponto de suas consequências atingirem os envolvidos diretamente– assediado e assediador – e indiretamente as organizações e a sociedade.

Nunes, L; Nunes, T; Tolfo (2014), relatam que para vítima pode haver significativas consequências de: desinteresse, desmotivação, baixa produtividade nas metas cobradas, estresse se estendendo a outras doenças como problemas de saúde cardiovasculares, depressão acarretando absentismo e desemprego.

Pessoas desempregadas em decorrência do assédio, têm dificuldade em conseguir um novo emprego, pois carregam consigo marcas da violência que sofreram antes de perder seu posto de trabalho, dentre os sintomas que esse agente social pode vir a desenvolver destaca-se o estresse pós-traumático até a perda da sua própria identidade. (HIRIGOYEN, 2006).

Pode-se destacar que dentre as doenças que podem ser decorrentes do assédio moral no trabalho existe uma síndrome ocupacional caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, que se refere a, “[...] Síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, s.d.).

### 3.7 Como a doutrina e jurisprudência brasileira abordam Assédio Moral no trabalho

O Brasil está na direção de leis específicas para tratar o problema do assédio moral no ambiente de trabalho. Atualmente, dentro do ordenamento jurídico brasileiro não há nenhuma legislação que trate exclusivamente da violência oriunda do assédio moral no ambiente do trabalho, contudo, é importante destacar o Projeto de Lei n.º 4742/2001 que tramita na esfera legislativa que conforme letra da lei “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho”. (SENADO FEDERAL, 2019). Nesse contexto, cumpre ressaltar que o referido projeto já foi aprovado na Câmara dos Deputados e está em tramitação no Senado Federal.

Enquanto se aguarda a promulgação da lei específica para tratar o assédio moral no ambiente de trabalho, a proteção jurídica que resguarda tanto o empregado quanto o empregador, observa a norma Constitucional Brasileira em seus arts. 170 e 193 (BRASIL, 1988) que trata da valorização do trabalho em sua totalidade, conforme descrição a seguir:



Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. (BRASIL, 1988).

Em muitos casos de assédio moral no trabalho, encaminhados ao Judiciário e ao Ministério do Trabalho, os julgados embasaram-se na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis Trabalhistas, no Código Civil e no Estatuto do Servidor Público conforme decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho 4.º, Região Rondônia (TRT4, RO) a seguir:

Vale ressaltar que o TRT4, julgou a jurisprudência sobre o assédio moral em que indenização por dano moral. Assédio moral. É devida indenização por dano moral decorrente de assédio moral, uma vez comprovada a submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (...).(TRT-4 - RO: 146020105040401 RS 0000014-60.2010.5.04.0401, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento:16/06/2011, 1a Vara do Trabalho de Caxias do Sul). (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, RO, 2021)

A Constituição Federal de 1988, ao tratar dos princípios e garantias fundamentais inclusos no art. 1.º nos incisos III e IV, fundamenta a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Mais adiante, no artigo 5º, da Carta Magna, que trata dos direitos e deveres individuais e coletivos, no inciso X, descreve que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

Legitimando a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT regulamenta as relações entre empregado e empregador, destaca-se o art. 482 alíneas b e j e art. 483 alíneas a e b transcrito abaixo:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...] j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. [...] Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo. (BRASIL, 1943)

No âmbito das relações dos agentes públicos, o estatuto do servidor público estabelece normas e deveres em conformidade com a conduta de ética e moralidade, de acordo com art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei n.º 8.112/1990, entre outros, “ser leal as instituições a que servir, manter conduta compatível com a moralidade e tratar com urbanidade as pessoas”, (BRASIL, 1990).

Apesar de constar na doutrina as garantias resguardadas pela lei, esses direitos estão sendo violados constantemente, e, conforme constatado no *ranking* de assuntos mais recorrentes do Tribunal Superior do Trabalho – TST, até setembro de 2022, ocupava 7.<sup>a</sup> (sétima) posição o tema Indenização por Dano Moral, totalizando 15.844 processos decorrentes de assédio moral e sexual (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

### **3.7 Como Prevenir o Assédio Moral**

Mesmo sendo importante uma lei específica para punir aqueles que praticam o assédio moral, via de regra é possível que alguns descumprirão a lei ou irão utilizar-se dela em benefício próprio. Por isso, faz-se necessário cobrar das organizações e dos entes públicos, legislações e políticas públicas para prevenir e coibir futuros atos (HIRIGOYEN, 2006).

Para evitar que o assédio moral ocorra “é fundamental intervir precocemente quando ainda se está simplesmente falando de um problema e não de uma agressão” (HIRIGOYEN, 2006, p. 313).

A prevenção precisa vir antes das denúncias de assédio moral, trazer a conscientização de forma antecipada poderá favorecer um ambiente mais saudável nas condições de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006)

Com o intuito de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, a cartilha do Senado Federal apresenta algumas das ações que podem ser realizadas tanto para instituições públicas quanto privadas:

“formar e informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada; garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia; definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as); introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral; incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo; avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa; atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as)” (SENADO FEDERAL 2022 p. 12)

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A proposta de sensibilização dos acadêmicos para conhecimento e reflexão por meio das ações interventivas sobre o tema assédio moral no ambiente de trabalho proporcionou aos pesquisadores e aos discentes um contato direto com informações para a formação do pensamento crítico e científico.

Por meio das ações interventivas: cartilha e palestra – sendo esta última considerada pela academia como atividade de extensão em curso superior –, observou-se que ao desenvolver esse tipo de ação houve também um fortalecimento no processo de ensino e aprendizagem.

A definição da extensão pode ser estabelecida a partir da ação “que se desenrola no interior da Universidade, tanto do ponto de vista da construção do conhecimento, sob o ângulo da pesquisa, como de sua transmissão, sob o ângulo do ensino, e tem a ver diretamente com os interesses da sociedade” (SEVERINO, 2016, p. 32).

Posteriormente, por intermédio dos dados obtidos na avaliação das ações interventivas realizada com os pesquisados foi possível evidenciar alguns resultados que serão descritos a seguir:

Após terem participado da palestra e acessado à cartilha, os dados obtidos permitiram constatar que a partir dos conteúdos acessados, os participantes, em sua maioria (96%) afirmaram que conseguiam realizar a distinção entre o que é e o que não é assédio moral no ambiente de trabalho, e do total de pesquisados, apenas 4% ainda não conseguem fazer essa diferenciação.

**Tabela 1** - Contribuição da palestra e cartilha para percepção acerca do significado de assédio moral no ambiente de trabalho (Pós intervenção)

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Conseguem definir	48	96
Ainda não conseguem	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelos autores em 2022.

**Tabela 2** - Percepção acerca do significado de assédio moral no trabalho  
(antes das ações de intervenção)

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Sim	09	25,7
Não	26	74,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelos autores em 2022.

Quando observados os dados expostos nas tabelas acima, pode-se afirmar que, se estabelecida uma comparação com as informações colhidas no questionário em fase de diagnóstico, onde buscava-se identificar se os pesquisados tinham algum tipo de conhecimento sobre assédio moral no ambiente de trabalho, verifica-se que as ações interventivas podem ser consideradas assertivas, já que é possível atestar que através da palestra e do acesso à cartilha houve uma mudança significativa na compreensão dos discentes com relação ao tema. Antes da palestra 74,3% dos pesquisados, afirmou que não tinham percepção acerca do significado de assédio moral no trabalho diferentemente dos dados pós intervenção que expressaram um aumento significativo de discentes que já compreendiam acerca do tema.

Para a execução da palestra, conforme já abordado anteriormente no capítulo que trata sobre os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento desta pesquisa, buscou-se profissional especializado na área de direito, no intuito de apresentar os mecanismos legais de como coibir a prática do assédio moral no ambiente laboral.

Na fase de diagnóstico percebeu-se que do total de pesquisados 74,2% desconheciam os instrumentos jurídicos que podem ser utilizados para reprimir essa inconveniência no ambiente de trabalho. Conforme tabela abaixo:

**Tabela 3** - Conhecimento jurídico sobre assédio moral no ambiente de trabalho  
(antes da intervenção)

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Sim	09	25,8
Não	26	74,2
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborado pelos autores em 2022.

Ainda em fase de diagnóstico foi questionada a percepção dos pesquisados se conseguiam proceder diante de umas possíveis situações de assédio moral. Talvez por afirmarem que não tinham conhecimento jurídico (57,2%) afirmou que não sabia como atuar para dar o encaminhamento para resolver essa problemática.

**Tabela 4** – Percepção de condição para saber agir diante de uma situação de assédio moral (antes da intervenção)

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Conseguem agir	15	42,8
Não conseguem agir	20	57,2
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborado pelos autores 2022.

Compreendendo que o conhecimento é fundamental para saber distinguir e como agir diante das possíveis situações de assédio, é essencial que o agente social esteja instruído e saiba como proceder diante de tais práticas.

Para combater o assédio moral é essencial que o agente social esteja instruído e saber como agir e quais atitudes tomar diante de tal prática. Posto isto, dentre os pesquisados 76% afirmaram que o durante sua experiência profissional não havia participado de nenhuma ação preventiva e orientativa no sentido de combater o assédio moral dentro das instituições em que estavam inseridos. Nesse contexto, Soboll (2008), afirma que o conhecimento sobre o tema é importante para a convivência no ambiente laboral, por isso, se faz necessário propagar a informação para a conscientização da temática nas organizações, como forma de trabalhar a prevenção da prática de assédio.

Diante dessas considerações foi identificado que 76% do total de pesquisados durante sua experiência profissional ainda não haviam participado de alguma ação da empresa que abordasse a temática de forma preventiva.

**Tabela 5** – Discentes que Participaram de Ações Preventivas em seu Ambiente de Trabalho

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Participaram	12	24,0
Não Participaram	38	76,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Diante da possibilidade de desenvolver ações preventivas para coibir o assédio moral no trabalho, foi questionado aos participantes diante de sua experiência profissional, da participação em palestra e acesso a cartilha que ações eles recomendariam a ser desenvolvido nas organizações a que pertencem. Nesse sentido, alguns dos apontamentos são transcritos a seguir:

**QUADRO 1 – INDICAÇÕES DOS DISCENTES PARA POSSÍVEIS AÇÕES PREVENTIVAS PARA COMBATER O ASSÉDIO MORAL EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO.**

<b>Participantes</b>	<b>Apontamentos</b>
<b>Participante 1</b>	<i>“Palestra, assim como nós foi concedido por vocês.”.</i>
<b>Participante 2</b>	<i>“O gestor deve observar o comportamento da equipe periodicamente.”</i>
<b>Participante 3</b>	<i>“Cursos e seminários preventivos e orientativos.”</i>
<b>Participante 4</b>	<i>“Acesso a meio de defesas para a vítima .”</i>
<b>Participante 5</b>	<i>“Critérios mais rigorosos para contratações de profissionais, além de estimular uma cultura organizacional saudável e pautada no respeito mútuo.”</i>

Fonte: Transcrição realizada pelos autores, 2022.

A partir dos conteúdos abordados na palestra e apresentados na cartilha, constatou-se que 96% do total de pesquisados afirmaram que possuem conhecimento para identificar que o assédio moral pode extrapolar o ambiente de trabalho físico das organizações.

Conforme Antunes (2009), as transformações tecnológicas que estão sendo absorvidas pelas organizações como por exemplo: a automação, informatização, a possibilidade de os trabalhos serem realizados de forma remota, gerou novas características no ambiente e nas relações de trabalho que ultrapassam o ambiente fixo.

Quando se percebe que atualmente o assédio pode ocorrer tanto no ambiente físico quanto no virtual, nota-se também a necessidade de que os instrumentos jurídicos sejam eficientes para coibir essa prática no exercício do trabalho dentro e fora das organizações. “Independente do setor de ocorrência do assédio é fundamental que a organização e seus gestores tenham como preocupação prevenir e combater a violência do âmbito de trabalho” (NUNES, L; NUNES, T; TOLFO, 2015, p. 26).

**Tabela 6** – Percepção dos pesquisados para compreensão do Assédio Moral no Trabalho para Além das Instalações Físicas da Organização

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Sim	48	96,0
Não	02	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Durante o evento, quando os participantes puderam interagir com o palestrante para sanar suas dúvidas, foi identificado que surgiram algumas percepções com relação as formas e canais para realização de denúncias. Ao expressarem suas opiniões sobre esses canais foi percebido uma certa descrença sobre os meios utilizados para receber as queixas que envolvem essa problemática. A seguir são transcritos alguns pontos de vista dos pesquisados:

**QUADRO 2 – OPINIÕES INDIVIDUAIS COM RELAÇÃO AS FORMAS E CANAIS PARA REALIZAÇÃO DAS DENÚNCIAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

<b>Participantes</b>	<b>Pontos de Vista</b>
<b>Participante 1</b>	<i>“Infelizmente ainda não são suficientes. São necessárias mais intervenções iguais a de vcs. Que foi ótima.”</i>
<b>Participante 2</b>	<i>“Não por que os meios não são tão divulgados.”</i>
<b>Participante 3</b>	<i>“Não, acho que deveria ter mais visibilidade sobre o assunto e umas leis mais plenas e rigorosas.”</i>
<b>Participante 4</b>	<i>“Sim. Mas podem ser melhorados.”</i>
<b>Participante 5</b>	<i>“Sim, no entanto falta a divulgação desses canais de denúncias.”</i>

Fonte: Transcrição realizada pelos autores, 2022

Seguindo neste mesmo contexto, foi observado junto aos pesquisados o seu ponto de vista, com relação a eficiência dos canais de denúncia que existem disponíveis atualmente. A seguir são transcritas algumas de suas opiniões:

**QUADRO 3 – OPINIÃO INDIVIDUAL COM RELAÇÃO A EFICIÊNCIA DOS  
CANAIS DE DENÚNCIA**

<b>Participantes</b>	<b>Opinião</b>
<b>Participante 1</b>	<i>“Depende. Muitas pessoas não denunciam por medo”.</i>
<b>Participante 2</b>	<i>“Por que várias pessoas não sabem para onde se direcionar quando se sentem assediadas, recorrendo a demissão sem ter outra alternativa”.</i>
<b>Participante 3</b>	<i>“Pois o empregado acaba ficando submisso ao poder do empregador em demiti-lo. Porém é necessário consciência dos direitos”.</i>
<b>Participante 4</b>	<i>“Com o passar dos anos foram sendo evoluídos esses meios, tanto que atualmente, se você tem a intenção de denunciar uma determinada empresa por esse assédio, basta se dirigir até um Tribunal Superior do Trabalho (TST) e fazer uma denúncia por escrito. Para esse primeiro passo pode ser individualmente, mas para dar essa sequência no processo é indicado o auxílio de um advogado trabalhista. Mas a tendência com a evolução de tecnologia da informação é essa prática se tornar cada vez mais rápida e ágil, se tornando uma denúncia que poderá ser feita de qualquer lugar, sem perder sua eficiência e eficácia.”</i>
<b>Participante 5</b>	<i>“Mais fiscalização e campanhas para conscientizar a todos envolvidos na relação de trabalho.”</i>

Fonte: Transcrição realizada pelos autores, 2022.

Embora 96 % dos respondentes tenham afirmado que conseguem definir o que é assédio moral no ambiente de trabalho, que a problemática em questão está para além do ambiente físico das organizações, e, ainda tenham emitido suas opiniões sobre os canais de denúncia é oportuno verificar qual a concepção dos respondentes diante dos efeitos que esse tipo de problemática causa no assediado.

Nota-se que esta percepção vai de acordo com as experiências individuais e profissionais de cada discente participante. Nesse sentido, apresenta-se as seguintes ponderações:



**QUADRO 4 – PONDERAÇÕES DOS DISCENTE SOB O IMPACTO CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

<b>Participantes</b>	<b>Respostas</b>
<b>Participante 1</b>	<i>“Retrocesso profissional, perda salarial, além de problemas na saúde dores de cabeça, insônia, stress, alergias”.</i>
<b>Participante 2</b>	<i>“Ofende a dignidade do trabalhador.”</i>
<b>Participante 3</b>	<i>“Na sua vida e da sua família.”</i>
<b>Participante 4</b>	<i>“A questão psicológica é a que afeta em todos os casos, a maneira como é criada esse desgaste mental, afeta de uma forma que a vítima não consegue mais ser mais a mesma pessoa, tanto na vida profissional como na vida pessoal, interferindo de vezes em seus pensamentos e ações.”</i>
<b>Participante 5</b>	<i>“A demissão do empregado.”</i>

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Reconhecendo que uma das formas de ampliar o conhecimento é através da socialização deste, foi questionado aos pesquisados se estes compartilhariam em seus meios sociais a cartilha a que tiveram acesso.

**Tabela 7 – Compartilhamento da cartilha digital.**

<b>Item</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Compartilharia	48	98
Não compartilharia	2	02
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

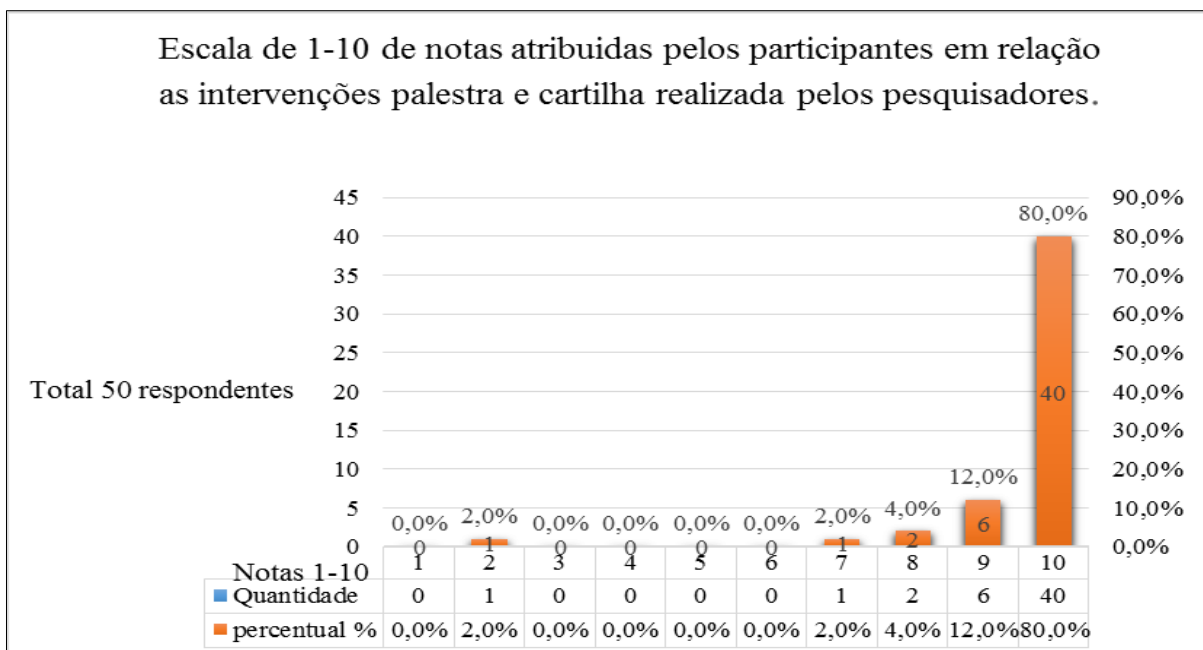
Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Diante das respostas obtidas, foi constatado que do total de respondentes 98% compartilharia o material elaborado pelos pesquisadores sob forma de cartilha. De acordo com Severino (2016), o conhecimento é a capacidade de organizar ideias além de transmitir informações, processo, pelo qual o conhecimento se produz dissemina, multiplica e reproduz.

Com a perspectiva de obter um retorno das ações desenvolvidas sob forma de palestra e cartilha digital, foi solicitado aos participantes atribuírem uma nota com pontuação em escala de 1 a 10, em ordem crescente de qualidade, sendo 1 inferior e 10 nota máxima.

Do total de participantes, 80% atribuiu nota 10 (dez), 16% pontuou as atividades entre 9 (nove) e 7 (sete), 2% não pontuou de forma significativa, mas, também não apontou nenhuma sugestão que pudesse acrescentar algo para as atividades que foram desenvolvidas.

GRÁFICO 1 – *Feedback* dos participantes aos pesquisados com relação as atividades interventivas



Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

De modo geral como o estudo realizado utilizou-se da proposta metodológica da pesquisa-ação, desde a fase de diagnóstico da problemática até a realização das ações interventivas houve por parte dos pesquisados uma preocupação com a forma de sensibilização dos acadêmicos pesquisados quanto ao conhecimento sobre a temática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Reforçando a ideia de Thiollent (2018) em relação à pesquisa-ação que busca sistematizar o desdobramento das transformações e mudanças no espaço social, as pesquisas realizadas em ambiente educacional acompanham as ações de educar, comunicar e organizar os atores sociais.

Dessa forma, a participação dos pesquisadores e o envolvimento dos pesquisados, de alguma forma contribuiu para a aquisição de novos conhecimentos, o que não implica na necessidade de outras participações em novas abordagens sobre o tema. Até porque muito será discutido enquanto houver mudanças nas relações de trabalho e mesmo enquanto aguarda-se a promulgação da lei para prevenir e coibir o assédio moral no ambiente de trabalho no ordenamento jurídico.

## 5. CONCLUSÃO

Por meio do desenvolvimento desta pesquisa, foi possível trabalhar o conhecimento do tema assédio moral no ambiente do trabalho com os discentes do curso superior de tecnologia em gestão pública do IFMT, campus Várzea Grande.

As ações desenvolvidas pelos pesquisadores apontam que o objetivo do trabalho foi alcançado, no sentido de sensibilizar a comunidade acadêmica para relevância da temática e para necessidade de utilizarem-se desse conhecimento como forma de prevenção e ação diante das possíveis situações desse tipo de assédio.

Para os pesquisadores o envolvimento com o tema, além do conhecimento individual e coletivo, promoveu reflexões, interação com a comunidade interna e externa, produção de material informativo sobre a temática e percepção no sentido de reconhecer que novas ações devem ser estimuladas e desenvolvidas dentro do espaço acadêmico.

Entende-se que o conhecimento está em constante construção e apresentar o assunto assédio moral no ambiente de trabalho para os acadêmicos nesse momento acredita-se que de alguma forma contribuiu para formação profissional e social destes indivíduos.

Por fim, recomenda-se que a comunidade acadêmica continue debatendo esse conteúdo para que mais indivíduos tenham conhecimento sobre assédio moral no ambiente de trabalho podendo agir na sociedade estimulando novas políticas públicas de enfrentamento, prevenção e combate.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7736/1/Maria%20Aparecida%20Alkimin.pdf>>. Acesso em: 24 de mar. de 2022

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boi tempo, 2009. 252 p.

ARRUDA, M. C. C.; WHITAKER, Maria.; RAMOS, José. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil — análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese (Doutorado em Psicologia Social) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17370> pdf.>. Acesso em: 24 de mar. de 2022.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 24 de mar. de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 24 de mar. de 2022.

BRASIL, **Instituto Federal de Educação ciência e Tecnologia de Mato Grosso Várzea-Grande Plano Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão Pública Disponível:** em: <[https://vgd.ifmt.edu.br/media/filer\\_public/31/47/3147d02e-a9c2-41f0-9e0a-a92722468d81/ppc\\_sup\\_tec\\_gestao\\_publica\\_janeiro-2020\\_versao\\_final\\_1.pdf](https://vgd.ifmt.edu.br/media/filer_public/31/47/3147d02e-a9c2-41f0-9e0a-a92722468d81/ppc_sup_tec_gestao_publica_janeiro-2020_versao_final_1.pdf)>. Acesso em: 10 de nov. de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.112%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201990&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADico,e%20das%20funda%C3%A7%C3%B5es%20p%C3%ABlicas%20federais.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.112%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201990&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADico,e%20das%20funda%C3%A7%C3%B5es%20p%C3%ABlicas%20federais.)>. Acesso em 24 de mar. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde, **Síndrome de Burnout** Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 26 de nov. de 2022.

BRASIL, Senado Federal, **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho.** Disponível em :<<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 23 de mar. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho-TRT-4. **RECURSO ORDINÁRIO: RO 146020105040401 RS 0000014-60.2010.5.04.0401.** Relator: Denise Pacheco. Data de Julgamento: 16/06/2011, 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/19841161> >. Acesso em: 27 de abr. de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto: **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed - Barueri, São Paulo: Manole, 2016.

FACURE, Estevan: **Tipos de assédio moral no Trabalho.** 2015, São Paulo, jusbrasil. Disponível em :<<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>> acessado em:>. Acesso em: 24 de mar de 2022.

GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<https://home.ufam.edu.br/salomao/Tecnicas%20de%20Pesquisa%20>>

em%20Economia/Textos%20de%20apoio/GIL,%20Antonio%20Carlos%20-%20Como%20elaborar%20projetos%20de%20pesquisa.pdf>. Acesso em: 18 de abr. de 2022.

HIRIGOYEN, Marie-france.al-estar no trabalho: **Redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand brasil, 2006. 352p.

MARCONI, MARINA DE ANDRADE; LAKATOS, EVA MARIA. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NUNES SOARES, THIAGO; TOLFO, SUZANA DA ROSA. **O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária**. *Revista de Ciências da administração*, 2015, v. 17 num.41, 2015. Santa Catarina. Disponível em: <<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21>>Acesso em: 26 de mar. de 2022.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. **Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência**. *Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo 2014, 4.2. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/20651>>. Acesso em: 26 de mar. de 2022.

THIOLLENT, Michael, **Metodologia da Pesquisa-Ação**, 18. ed. São Paulo: Cortez 2018.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016, 320p.

SROUR, Robert. **Ética empresarial: O ciclo virtuoso dos negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BRASIL, **Projeto de Lei n.º 4742/2001, aguardando apreciação no senado federal**. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;Jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;Jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001)>. Acesso em: em 26.mar 2022.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: casa do psicólogo,2008. Disponível em <[https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio\\_moral\\_e\\_organizacional.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf)>. Acesso em 19 de nov. de 2022.

## APÊNDICES

### 1º QUESTIONÁRIO – DIAGNÓSTICO

- 1- Qual o seu gênero  
 Masculino  
 Feminino  
 Outros
- 2- Qual a sua idade?  
 De 18 a 25  
 De 25 a 35  
 De 35 a 45  
 Mais de 45
- 3- Qual a sua renda?  
 1 a 2 salários mínimos  
 De 3 a 5 salários mínimos  
 de 6 a 8 salários mínimo  
 Mais de 9 salários mínimos
- 4- Qual seu Estado Civil?  
 Casado (a)  
 Solteiro (a)  
 Separado (a)  
 Viúvo(a)
- 5- Você sabe identificar o que é assédio moral no ambiente de Trabalho?  
 Sim  
 Não  
 Talvez
- 6- Você sabe quais são os instrumentos jurídicos que servem para coibir a prática do ASSÉDIO MORAL nas relações de trabalho?  
 Sim  
 Não  
 Parcialmente
- 7- Você sabe quais atitudes tomar diante de um assédio moral no ambiente de trabalho?  
 Sim  
 Não  
 Parcialmente
- 8 - Está trabalhando atualmente. Se a resposta for sim qual o vínculo?  
 Estágio Profissional  
 Empregado doméstico (diarista)  
 CLT  
 Autônomo/Eventual  
 Não estou trabalhando
- 9- O assédio moral no trabalho pode ser entendido como uma espécie de violência ao empregado, que consiste na prática série de situações vexatórias que causem humilhação, constrangimento e ofensa à dignidade do trabalhador. Com base no conceito apresentado, você acredita que já foi vítima em alguma situação que caracteriza assédio moral no trabalho?  
 Sim já sofri assédio moral  
 Não sofri assédio moral
- 10- Se respondeu sim na pergunta 9, de que forma ocorreu?  
 Ofensas verbais  
 Isolamento por parte dos colegas  
 Não recebeu tarefas para executar  
 Sobrecarga e exigência de tarefas  
 Ameaças  
 Não sofri assédio moral
- 11- Se a resposta da pergunta 9 foi sim, com que regularidade ocorreu o assédio moral?  
 Nunca  
 Quase sempre  
 Não tão frequente  
 Repetidamente  
 Não sofri assédio moral
- 12- Caso já sofreu assédio ou presenciou como se sentiu?  
 Deprimido  
 Desvalorizado e discriminado  
 Sensação de medo  
 Humilhado  
 Desmotivado para ir ao trabalho  
 Não sofri, e nem presenciei
- 13- Se você já sofreu assédio moral, qual providência tomou?  
 Relatei ao superior imediato  
 Não tomei nenhuma providência  
 Registre uma ocorrência  
 Pediu desligamento da empresa

## 2º QUESTIONÁRIO – AVALIAÇÃO DAS AÇÕES INTERVENTIVAS

1- A cartilha virtual sobre assédio moral no trabalho e a palestra "Assédio moral no ambiente de trabalho" contribuíram para ampliar o seu conhecimento a respeito do tema assédio moral no trabalho?

- ( ) Sim  
( ) Não

2- Caso sua resposta para questão anterior tenha sido não, para contribuir com a nossa pesquisa, você poderia, por gentileza, especificar o que deveria ter sido abordado e/ou realizado de forma diferente?

R:

3- Você compartilharia a apostila disponibilizada para você com mais alguém?

- ( ) Sim  
( ) Não

4- Se a sua resposta é sim, com qual objetivo.

R:

5-Tendo participado da palestra e acessado a cartilha virtual você consegue distinguir o que é assédio e o que não é assédio moral no trabalho?

- ( ) Sim  
( ) Não  
( ) Tenho dúvidas  
( ) Talvez

6- Você consegue compreender após a leitura da cartilha e a sua participação na palestra "Assédio moral no ambiente" que o assédio moral extrapola o ambiente físico do trabalho?

- ( ) Sim  
( ) Não

7-Que ações preventivas você recomendaria em seu ambiente de trabalho para prevenir situações que pudessem incorrer em assédio moral?

R:

8- Na sua experiência profissional você já participou de ações preventivas desenvolvidas pelas empresas para não coibir práticas de assédio moral no ambiente de trabalho?

- ( ) Sim  
( ) Não

9- Uma das tipificações legais para caracterizar assédio moral é:

- ( ) Violência continua  
( ) Ato isolado  
( ) Cobranças excessivas  
( ) Condutas abusivas

10- Você conseguiu entender como que o assédio moral se desenvolve na organização?

- ( ) Sim  
( ) Não

11- Se sua resposta for sim, você já vivenciou (com você ou colegas) alguma situação de assédio moral no ambiente trabalho que você consegue relatar de forma resumida?

12- Mas sobre sua perspectiva qual é o pior impacto?

R:

13- Você acha que os meios de fazer denúncias hoje em dia são suficientes para coibir essa pratica que ainda acontece no ambiente de trabalho?

R:

14- Se você respondeu não na questão anterior, responda de forma resumida por que esses canais não são eficientes?

R:

15- Que nota de 0 a 10 você atribuiria para as nossas ações de intervenção (Cartilha e Palestra)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

Escala linear 1- 10

Folder digital de convite da palestra



**VAMOS FALAR SOBRE  
ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**PALESTRA MINISTRADA PELO ADVOGADO  
GEANDRE BUCAIR SANTOS.  
O EVENTO OCORRERÁ NO DIA 14 DE  
SETEMBRO DE 2022 DE FORMA  
PRESENCIAL A PARTIR DAS 19:15  
HORAS, NO CAMPUS VÁRZEA GRANDE.**



**Comissão organizadora: Discentes do  
6º Semestre do curso superior de  
Tecnologia em Gestão Pública, IFMT-  
Campus Várzea Grande sob  
orientação da Profª Ma. Rosana  
Aparecida de Andrade Silva.**



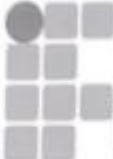
**INSTITUTO  
FEDERAL  
Mato Grosso  
Campus  
Várzea Grande**

**Várzea Grande-MT-2022**

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores 2022.



## Termo de uso de imagem do palestrante



**INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**  
MATO GROSSO  
Campus Várzea Grande

**DEPARTAMENTO DE ENSINO**  
Secretaria Geral de Documentação Escolar (SGDE)

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM**


Nome completo da candidata ou do candidato: Geandre Bucair Santos

CPF: 688 175 331 - 49      RG: 967 258      Órgão/UF: SSP MT

(  ) Maior de 18 anos

(  ) Menor de 18 anos

AUTORIZO o uso da imagem, para ser utilizada pelo Campus Várzea Grande o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), em qualquer material de divulgação da instituição e de suas atividades aos públicos externo e interno, desde que não haja desvirtuamento da sua finalidade. A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso da imagem acima mencionada em todo território nacional e no exterior, em todas as suas modalidades, inclusive na internet. Por esta ser a expressão da minha vontade, declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos à imagem.



\_\_\_\_\_  
[Assinatura da/do declarante ou responsável legal]

---

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso - Campus Várzea Grande.  
Av. Tiradentes, 1300, Bairro Petrópolis (Loteamento Jardim Manaira), Várzea Grande /MT - CEP: 78.144-424  
Telefone: (65) 3691-8000/ (65)3691-8014 - CNPJ: 10.784782/001475

Fotografia 1: Palestrante



Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2022)

Fotografia 2: Abertura da Palestra



Fotografia 2: Abertura da Palestra

Fotografia 3: Discentes no evento palestra



Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2022)

Fotografia 4: Discentes no evento palestra



Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2022)

Fotografia 5: Discentes respondendo o questionário




Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2022)

Fotografia 6: Equipe da palestra



Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2022)

Cartilha Digital. Fonte: Elaborada pelos pesquisadores (2022)




## VAMOS FALAR DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

### E JUNTOS COMBATER ESSE TIPO DE VIOLÊNCIA

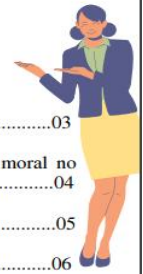
**Você sabia que o assédio moral no ambiente do trabalho além de comprometer as relações sociais, a produtividade e o desenvolvimento das instituições pode levar as vítimas ao adoecimento psíquico e físico?**

DESENVOLVIMENTO - DISCENTES DO CURSO SUPERIOR DE  
TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA – IFMT – Campus Várzea  
Grande/MT  
Discentes: ADRIANO ANASTACIO SILVA  
GESSICA MARIA DE ALMEIDA  
RODRIGO MARTINS DE CARVALHO FRANÇA.  
ORIENTAÇÃO PROFª: ROSANA APARECIDA DE ANDRADE SILVA.  
REVISÃO GRAMATICAL E ORTOGRÁFICA: ROZINER  
GUIMARÃES.



## SUMÁRIO

1 O que é assédio moral no ambiente de trabalho .....	03
2 Quais os exemplos mais comuns de assédio moral no ambiente de trabalho.....	04
3 Perfil da vítima do assédio moral.....	05
4 Perfil de quem assedia.....	06
5 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho.....	07
6 Assédio moral no ambiente de trabalho, através da modalidade virtual.....	08
7 O que esta na lei .....	09
8 Quais as consequências do assédio moral para a vítima.....	10
9 Quais as consequências do assédio moral para as instituições.....	11
10 Como as instituições pode prevenir o assédio moral ...	12
11 O que fazer em caso de assédio moral no trabalho, se for vítima.....	13
12 Lembretes importantes.....	14
13 Referências bibliográficas .....	15
14 Agradecimentos.....	16



Observação: Ao clicar no título de cada item do sumário irá direcionar para página equivalente.

2

## O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O assédio é caracterizado como comportamentos abusivos frequentemente praticados contra uma pessoa ou grupo de pessoas com o intuito de ofender, constringer, denegrir o funcionário, geralmente essa expressão “assédio moral” está atrelado ao ambiente de trabalho. O assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que viola a esfera moral do indivíduo.

### O QUE NÃO SE CARATERIZA COMO ASSÉDIO MORAL?

- Metas estipuladas pela organização, por meio de exigências profissionais para estimular em a eficiência ou por meio de tarefas com foco no resultado, desde que seja de forma clara e objetiva.
- Controle: o controle em folha de ponto, as batidas efetuadas é uma forma de gerir o controle de frequência do colaborador.
- Condição de trabalho: a má condição de trabalho não caracteriza assédio, depende do caso concreto para avaliar cada situação.
- Excesso de trabalho: existe situações e períodos que possuem aumento de trabalho em caso que comunicado com o trabalhador.

### ATENÇÃO:

É necessário que esses conceitos sejam devidamente esclarecidos para que não haja confusão entre o que é o assédio moral e outras situações que podem ocorrer de forma pontual, mas que não configuram como violência.

3

## QUAIS OS EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?



- **Conduta que viola a dignidade da pessoa humana como:** apelidos pejorativos, ofensas, discriminação de raça, gênero, religião, convicção política, idade e orientação sexual, punição vexatória, fofoca. Exclusão da vítima por meio de atitudes comunicativas de interrupção de fala, evitar e proibir o grupo de falar com a vítima, estipular restrição de tarefa diferente dos demais.

- **Violência verbal ou física:** xingar, ridicularizar, zombar ameaçar e ou agredir fisicamente. Deteriorar estragar bem materiais, tais como: objetos pessoais, automóvel e imóvel da vítima. Desrespeitar problema de saúde da vítima, amedrontar a vítima com chantagens de demissão.
- **Desclassificar as condições de trabalho** por meio de retirada de cargo ou função, passar tarefas inferiores a função, como também solicitar afazeres com prazos impossíveis e superiores a competência da vítima, não passar tarefas, colaborando para que as pessoas se sintam improdutivas e desocupadas ou mesmo omitir informações necessárias induzindo o funcionário ao erro para desempenhar os afazeres e o prejudicando na realização do trabalho, críticas injustas sem justificativas, impedir o acesso aos equipamentos usados para trabalhar.

4

## QUAL O PERFIL DA VÍTIMA E O PERFIL DE QUEM PRÁTICA O ASSÉDIO



O assédio moral no trabalho possui dois sujeitos: a vítima, que sofre a violência e o agressor, agente, que comete os atos que caracterizam o assédio moral no ambiente do trabalho.

### PERFIL DA VITIMA

A vítima geralmente é uma pessoa que está em uma posição inferior ao assediador, mas, também pode ocorrer da vítima e do assediador estarem na mesma posição hierárquica dentro da empresa.

Características:

- Normalmente são pessoas tímidas e introvertidas;
- Tendem a trabalhar de forma isolada em decorrência da violência a que são submetidas corriqueiramente;
- Tem sua presença ignorada no ambiente organizacional;
- São criticadas injustamente e exageradamente no ambiente laboral;
- Sentem-se excluídas no ambiente que estão inseridas.





5

## PERFIL DE QUEM ASSEDEIA:

Características:

- Manipuladora que usa sua influência social para mudar o comportamento ou percepção dos funcionários com relação ao agressor;
- Abusa de sua posição hierárquica para fazer o que bem entende no ambiente organizacional - normalmente suas atitudes estão em desconformidade com a ética e com o bom senso;
- Arrogante e prepotente, pois não sabe reconhecer seus erros e acha que sabe de tudo e não admite oposição ou qualquer tipo de crítica mesmo que sejam construtivas;
- Desmotivador, consegue desmotivar, abaixar a autoestima de seus subordinados através dos atos desenvolvidos em sua gestão.



6

## QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL?

O ASSÉDIO MORAL PODE SER CLASSIFICADO DE VÁRIAS MANEIRAS, CONSIDERAM-SE MAIS COMUNS AS QUATRO FORMAS ABAIXO:

### ASSÉDIO VERTICAL OU DESCENDENTE:

Trata-se da forma de assédio mais comum no ambiente organizacional. Esse tipo de assédio toma forma quando é praticado por um trabalhador em uma posição hierarquicamente superior do assediado.




### ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE:

O assédio moral parte de um ou vários subordinados em relação a alguém que ocupe posição hierárquica superior na empresa.



### ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:

O assédio moral horizontal é praticado por colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico, geralmente é um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.




### ASSÉDIO MORAL MISTO:

É o assédio moral vertical e horizontal exercido conjuntamente. Dessa forma, é caracterizado pela agressão iniciada pelo superior, envolvendo também os colegas de trabalho da vítima.



7

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, ATRAVÉS DA MODALIDADE VIRTUAL





### O QUE É O ASSÉDIO MORAL VIRTUAL: — □ ×

O assédio moral virtual é um tipo de violência que perpassa o âmbito do trabalho para o âmbito social e pessoal, caracteriza-se por condutas abusivas com a intenção de hostilizar, intimidar e perseguir a vítima no espaço virtual na forma de e-mails, telefonemas, mensagens instantâneas em grupos de whatsapp, redes sociais entre outras.

### ALGUNS EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL VIRTUAL:

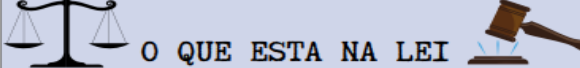
- Invasão de dados: invadir a conta digital pessoal de um terceiro e compartilhar, informações pessoais que possam vir a prejudicar a vítima;
- Imposição de disponibilidade para atendimento virtual ao o serviço por 24 horas;
- Perseguir em redes sociais com comentários e postagens e publicações pejorativas com intuito de assediar e denegrir a imagem da vítima;
- Envio de e-mails com conteúdo inapropriados sem correlação com o trabalho;
- Acompanhar e vigiar a vida particular do colaborador;
- Exigir que os funcionários disponibilizem sua rede social pessoal para atender às exigências demandadas pelo superior;
- Requisitar habilidades tecnológicas para trabalho virtual sem aviso no ato da contratação

## ATENÇÃO!

Devido à virtualização das demandas de trabalho nas entidades públicas e privadas, uma nova modalidade de trabalho passou a ser desenvolvida o home-office. Nessa nova modalidade, concomitantemente surgiu também uma nova situação de assédio moral no trabalho, o assédio moral virtual.

8



## O QUE ESTA NA LEI

Ainda não há no arcabouço das leis brasileiras, uma legislação específica que trate da violência oriunda do assédio moral no ambiente de trabalho, mas, um avanço de fundamental relevância, é o Projeto de Lei 4.742/2001 já foi aprovado na câmara dos deputados e está em tramitação no senado federal.



O comportamento danoso do assediador independe do vínculo empregatício cargo ou função e deve ser responsabilizado civil e criminalmente, sendo assim elencamos alguns dispositivos legais que amparam em caso de assédio moral.

VEJA CLICANDO NOS LINK ABAIXO:

- ▶ [CONSTITUIÇÃO FEDERAL: DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS \(ART.º. III E IV\) E \(ART.º. 5º. X, E 6º\).](#)
- ▶ [Código Civil: Dos Atos Ilícitos \(art. 186\).](#)
- ▶ [Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais: LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 \(Art. 116, incs. II, IX e XI da Lei nº 8.112/1990\).](#)
- ▶ [CLT - Consolidação das Leis do Trabalho: \( Art. 482 alínea b\) e \(Art. 483 alínea e\).](#)
- ▶ [Lei Complementar nº 122/2002- Institui Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Mato Grosso.](#)
- ▶ [Projeto de Lei 4742/2001 Dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho.](#)
- ▶ [ATO CONJUNTO TST, CSJT, GP Nº 8, DE 21 DE MARÇO DE 2019: Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.](#)

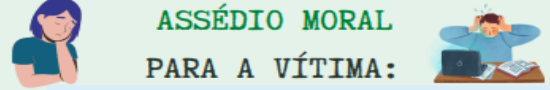
**CURIOSIDADE!**

Na esfera estadual, o primeiro estado do Brasil que criou uma lei para combater o assédio moral no ambiente de trabalho foi o estado do Rio de Janeiro, com a lei n.º 3.921, de 23 de agosto de 2002, que tipifica essa violência, como crime.

9


## QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA:




As consequências para a vítima do assédio moral no trabalho, são de natureza física, social, profissional, psíquica e moral. Implicam ainda o desenvolvimento de doenças crônicas tais como:

- Hipertensão;
- Perda ou ganho de peso;
- Insônia;
- Dores de cabeça;
- Alergias e estresse,
- Doenças pós-traumáticas: como depressão, ansiedade e tristeza.

Além disso, compromete o desenvolvimento social do indivíduo em seus relacionamentos familiares e de amizade. Também comprometem o desempenho profissional, aumenta as faltas, os afastamentos e a perda do emprego, o funcionário, além de ficar desempregado, tem dificuldades em ser absorvido novamente pelo mercado de trabalho.



10




## PARA AS INSTITUIÇÕES:

Para a organização, as consequências são:

- ✓ Acarretam a diminuição da produtividade;
- ✓ Sobrecargas para os demais colaboradores;
- ✓ Sabotagem por, falta dos trabalhadores;
- ✓ Como também indenizações trabalhistas;
- ✓ Influenciam no resultado econômico, financeiro das empresas e na imagem da organização.

**VOCÊ SABIA QUE!**

As consequências do assédio moral envolvem além da vítima, outros colaboradores, e se estende para o ambiente organizacional, e interferem no meio social em que está inserida a organização e a vítima?







11

## COMO AS INSTITUIÇÕES PODE PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

A principal forma de prevenção é a informação. Colaboradores bem informados entendem seu papel e como devem agir dentro do ambiente de trabalho, sobretudo quando se deparam com uma possível situação de assédio no ambiente laboral. Nesse sentido, destaca-se a instituições que opta por promover palestras e rodas de conversas sobre a temática.

**EM MEIO A VÁRIAS AÇÕES QUE A EMPRESA PODE REALIZAR, CITAMOS ESTAS:**

- Normas de condutas: criar normas internas da organização que devem ser pautadas em princípios éticos e no arcabouço das leis. Dessa forma, as organizações podem instituir suas normas internas, com código de ética institucional e destacar que o assédio moral e qualquer tipo de discriminação não condizem com as relações de trabalho.
- Estabelecer canais de atendimento para denúncia interna, além de apoio e orientação às vítimas de assédio moral, em casos mais graves, encaminhar as denúncias para as instâncias competentes.
- Identificar situações cruciais de assédio, avaliar cada caso com sua particularidade e, se possível, adotar medidas disciplinares para o agressor e apoio à vítima.
- Análise do perfil dos profissionais da organização: importante aqui enaltecer a relevância do processo de seleção; que de forma criteriosa pode escolher para seu time os profissionais/colaboradores com perfil técnico e psicológico adequado para cada cargo. Além disso, é fundamental que o setor de gestão de pessoas acompanhe e observe o desempenho, as faltas dos funcionários e o comportamento da equipe nas relações de trabalho.

12

## O QUE FAZER QUANDO OCORRER O ASSÉDIO MORAL?

### SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO

- Algumas atitudes podem ser muito fundamentais para combater a questão do assédio moral no ambiente de trabalho. Uma delas: é importante romper o silêncio e denunciar o agressor. Isso colabora e evita situações futuras.
- Não ceder a chantagens e às vantagens oferecidas pelo agressor.
- Agir com clareza: evitar conversar sozinho com o agressor, sem testemunhas, juntar provas que possam caracterizar o assédio. Tais como: mensagens, e-mails, ou outros conteúdos que comprovem os fatos.
- Registrar boletim de ocorrência, de forma on-line ou na delegacia da sua região.
- Onde denunciar: primeiramente levar a situação para os responsáveis da empresa, podendo ser em canais de ouvidoria. Caso não seja tomada nenhuma medida com o intuito de solucionar a situação, recomenda-se buscar formas de denúncias externas à empresa, como os sindicatos da categoria ou no próprio Ministério do Trabalho e Emprego.

ABAIXO O LINK PARA DENÚNCIA

[MINISTÉRIO DO TRABALHO-MT](https://www.mte.gov.br/)  
[MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO-MPT](https://www.mpt.gov.br/)

13

## ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO?

Sim, Para reparar danos morais e patrimoniais, se a vítima sofrer perdas, tem o direito de procurar formas de ser indenizado.

## ASSÉDIO NO SETOR PÚBLICO GERA PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR-PAD?

Sim. Se o servidor público que estiver sujeito às normas do estatuto vigente, e cometer ato em desacordo com os princípios da Administração pública, poderá responder a sanções disciplinares.

**LEMBRETES**  
**AGORA QUE TEMOS MAIS**  
**INFORMAÇÕES, VAMOS JUNTOS COIBIR**  
**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE**  
**ORGANIZACIONAL?**

FAÇA A  
SUA PARTE  
E VAI  
FICAR  
TUDO BEM!

OBSERVAR  
OFERECER  
APOIO!

AJA COM  
PRUDÊNCIA  
E  
SABEDORIA  
ESSA FASE  
VAI PASSAR!

NÃO DESANIME!  
A VERDADE  
SEMPRE VEM À  
TONA E VOCÊ  
SEMPRE PODE  
RECOMEÇAR!

14

## Referências Bibliográficas

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil — análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese (Doutorado em Psicologia Social) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <http://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17370.pdf>. Acesso em: 24/ mar. 2022

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 5 ago.2022

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19812com.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19812com.htm). Acesso em: 16 ago.2022

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 ago.2022

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 14 ago.2022

BRASIL. Ato Conjunto TST. CS.JT.GP Nº 8, De 21 de Março de 2019, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho João Batista. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/24821444/CSJT%20-%20TST%20-%20Ato%20conjunto%20-%20BA%20-%20de%2021.3.2019.%20DEJT%20-%20de%2021.3.2019/51eb91c5-7693-2433-0aacd-1485f6c27e2?version=1.0>. Acesso em 20. ago. 2022

BRAISL. Justiça do Trabalho - Tribunal Superior de Justiça. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951C/cartilha%20-%20de%20prevencao%20-%20ao%20assedio%20-%20moral%20-%20pare%20e%20repare%20-%20por%20um%20ambiente%20-%20mais%20positivo%20-%202022.pdf>. Acesso em 14 set.2022

BRASIL, 2021. Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso. Cartilha: Assédio Moral, Sexual & Virtual a mesma medida para todos. Disponível em: <http://www.tjmt.jus.br/intranet.arq/download/Imprensa/NoticiaImprensa/13%20-%20Guia%20-%20de%20-%20assedio%20-%20moral%20-%20sexual%20-%20e%20virtual%20-%20a%20mesma%20-%20medida%20-%20para%20-%20todos%20-%202021.pdf>. Acesso em 14 set.2022

Denúncia trabalhista. Governo Federal. Disponível em: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/home>. Acessado em 16 ago. 2022.

FACURE, Estevan : Tipos de assédio moral no Trabalho.2015.São paulo,jubrasil.21. Disponível em:<http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376tipos-de-assedio-moral-no-trabalho> acessado em:<http://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>

MATO GROSSO. LEI COMPLEMENTAR Nº 112, DE 1º DE JULHO DE 2002. Institui o Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Mato Grosso. Disponível em: <http://www.controladoria.mt.gov.br/documents/364510/5129403/legisl%C3%A7%C3%A3o+sobre+%C3%89tica+no+Poder+Executivo+Estadual.pdf/99721a6-7360-4843-b626-5c9ab99a4f#%3Ftext=com%2Fconsep.etica-LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%8B112%20DE%201%20DE%20JULHO%20DE%202002&open=1>

15



16