



COLÉGIO PEDRO II
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA,
EXTENSÃO E CULTURA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

PABLO DE ASSIS LUCENA

O COMBATE E A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NA
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Rio de Janeiro
2025

PABLO DE ASSIS LUCENA

**O COMBATE E A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito
Coorientador: Prof. Dr. André Luis Tato Luciano dos Santos

Rio de Janeiro

2025

COLÉGIO PEDRO II

PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA, EXTENSÃO E CULTURA

BIBLIOTECA PROFESSORA SILVIA BECHER

CATALOGAÇÃO NA FONTE

L935 Lucena, Pablo de Assis
O combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica / Pablo de Assis Lucena. - Rio de Janeiro, 2025.

161 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura.

Orientador: Leonardo Leonidas de Brito.
Coorientador: André Luis Tato Luciano dos Santos.

1. Educação profissional. 2. Educação tecnológica. 3. Assédio moral no trabalho. 4. Colégio Pedro II. I. Brito, Leonardo Leonidas de. II. Santos, André Luis Tato Luciano dos. III. Colégio Pedro II. IV. Título.

CDD 370.113

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Simone Alves – CRB7 5692.



COLÉGIO PEDRO II

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**



PABLO DE ASSIS LUCENA

**O COMBATE E A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 10 de dezembro de 2025.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito

Colégio Pedro II

Orientador

Prof. Dr. Dr. André Luis Tato Luciano

dos Santos

Colégio Pedro II

Coorientador

Prof. Dr. Rodrigo Trevisano de Barros
Colégio Pedro II
Membro Interno

Prof. Dr. Jorge Paulo Pereira dos Santos
Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro
Membro Externo



COLÉGIO PEDRO II
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



PABLO DE ASSIS LUCENA

O COMBATE E A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA COM BASE NA CARTILHA DE ASSÉDIO
MORAL DO COLÉGIO PEDRO II

Produto Educacional apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 10 de dezembro de 2025.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito

Colégio Pedro II

Orientador

Prof. Dr. Dr. André Luis Tato Luciano

dos Santos

Colégio Pedro II

Coorientador

Prof. Dr. Rodrigo Trevisano de Barros
Colégio Pedro II
Membro Interno

Prof. Dr. Jorge Paulo Pereira dos Santos
Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro
Membro Externo

Dedico este trabalho à minha família, à minha companheira, aos meus meus colegas servidores, ao meu orientador e coorientador que me apoiaram nos momentos de dificuldade quando fui alvo de assédio moral no ambiente de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu pai, José Bráz de Lucena Filho, trabalhador incansável que se esforçou para que eu e meu irmão pudéssemos ter uma educação formal que ele não teve oportunidade. Agradeço à minha mãe, Vera Lúcia Vitorino de Assis Lucena, que abriu mão de sua graduação para cuidar de mim. Agradeço ao meu irmão, Pedro Philipi de Assis Lucena, por sempre ter paciência de ouvir as minhas reclamações com atenção. Agradeço a minha companheira, Karla Núbia Ribeiro de Melo, por me incentivar a não desistir nos momentos de dificuldade. Agradeço aos meus orientador e coorientador, professores doutores Leonardo Leonidas de Brito e André Luis Tato Luciano dos Santos, respectivamente, por terem entendido as minhas dificuldades nessa jornada e oferecido toda ajuda necessária que puderam. Agradeço aos gestores da minha unidade e demais superiores hierárquicos do Campus Realengo II por terem me dado suporte a fim de concluir a pesquisa e as apresentações do produto educacional, tais como divulgação do questionário à comunidade, disponibilização de sala de aula e tempo para a realização das rodas de conversa. Por fim, agradeço a todos os companheiros que me apoiaram em alguma medida, em especial os da minha seção e os que foram alvos de assédio moral assim como eu fui, mas não se submeteram, ao contrário, uniram-se em prol do combate contra essa atitude nefasta.

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

(Hirigoyen, 2018)

RESUMO

LUCENA, Pablo de Assis. Título: O combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica. 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, 2025.

O assédio moral consiste em ações hostis e repetitivas, que geram um ambiente tóxico, comprometendo a saúde e o trabalho da vítima. Essas ações podem ser explícitas, como gritos e insultos, ou mais sutis, como a exclusão social, desvalorização profissional ou a negação de informações importantes para o desempenho das funções. Diante do exposto, este trabalho tem por objetivo promover divulgação e reflexão sobre as formas que o Colégio Pedro II (CPII) têm ou não de divulgar, combater e prevenir o assédio moral nos espaços pedagógicos da educação profissional e tecnológica (EPT). Supõe-se que o CPII ainda está muito prematuro no trato do assunto. Essa prematuridade é acompanhada pelo desconhecimento de parte significativa do corpo de servidores sobre as ações de combate ao Assédio Moral. Para alcançar o objetivo, serão utilizados como metodologia o levantamento bibliográfico, levantamento documental, pesquisa exploratória, pesquisa descritiva, explicativa e levantamento social. Realizar-se-á pesquisa qualitativa através de um questionário semi-estruturado junto aos servidores do Campus Realengo II. Ao analisar qualitativamente as respostas, serão utilizados os dados para corroborar na criação do Produto Educacional. O Produto Educacional será a elaboração de uma estratégia de divulgação da cartilha sobre assédio moral que existe no CPII, produzida pela própria instituição.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Cartilha; Colégio Pedro II; ProfEPT

ABSTRACT

LUCENA, Pablo de Assis. Título: O Colégio Pedro II: o combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica. 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, 2025.

Moral harassment consists of hostile and repetitive actions that create a toxic environment, compromising the health and work of the victim. These actions can be explicit, such as shouting and insults, or more subtle, such as social exclusion, professional devaluation or denial of information important for the performance of duties. In view of the above, this work aims to promote dissemination and reflection on the ways that Colégio Pedro II (CPII) does or does not have to disclose, combat and prevent moral harassment in the pedagogical spaces of professional and technological education (EPT). It is assumed that CPII is still very premature in dealing with the subject. This prematurity is accompanied by the lack of knowledge of a significant part of the staff about the actions to combat Moral Harassment. To achieve the objective, bibliographical, documentary, exploratory, descriptive, explanatory and social survey research will be used as methodology. Qualitative research will be conducted through a semi-structured questionnaire with the staff of Campus Realengo II. By analyzing the responses qualitatively, the data will be used to support the creation of the Educational Product. The Educational Product will be the dissemination of the booklet on moral harassment that exists at CPII.

Keywords: Moral Harassment; Booklet; Colégio Pedro II; ProfEPT

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CGU - Controladoria Geral da União

CPII – Colégio Pedro II

CSJT - Conselho Superior de Justiça do Trabalho

DOU - Diário Oficial da União

ENA - Exame Nacional de Admissão

EPT - Educação Profissional e Tecnológica

IA - Instituição Associada

IFBA - Instituto Federal da Bahia

IFF - Instituto Federal Fluminense

IPS - Investigação Preliminar Sumária

IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina

LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PROFEPT - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

PROGESP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SASSQV - Setor de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SUAP - Sistema Unificado da Administração Pública

TAE - Técnico-Administrativos em Educação

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
1 INTRODUÇÃO	18
2 REFERENCIAIS TEÓRICOS SOBRE A EPT	22
2.1 A EPT na Rede Federal.....	22
2.2 O trabalho como princípio educativo e a sua dimensão ontológica	25
2.3 A omnilateralidade da aprendizagem	37
2.4 O CPII a a sua “nova” identidade organizacional: a equiparação à condição de IF em 2012	42
3 O ASSÉDIO MORAL NA EPT COM FOCO NO COLÉGIO PEDRO II	49
3.1 O conceito de assédio moral	49
3.2 Os possíveis danos do assédio moral para trabalhadores da educação pública federal da EPT	52
3.3 Como prevenir o assédio moral	56
4 METODOLOGIA	60
4.1 Etapas do processo de investigativo	62
4.2 Análise do questionário de pesquisa aplicado aos servidores TAEs e docentes	64
5 ANÁLISE DOS DADOS	64
5.1 Apresentação geral da análise.....	65
5.2 Perfil sociodemográfico dos participantes.....	66
5.2.1 Faixa etária.....	66
5.2.2 Sexo	67
5.2.3 Cargo ocupado	68
5.2.4 Tempo de serviço público.....	69
5.2.5 Exercício de cargo de direção ou função gratificada	70
5.2.6 Local de atuação	71
5.3 Conhecimento e percepção sobre o assédio moral	73
5.3.1 Conhecimento prévio.....	73
5.3.2 Definição do conceito	74

5.3.3	Percepção institucional.....	85
5.3.4	Ocorrência presenciada.....	86
5.3.5	Exemplos relatados	87
5.4	Atitudes, limites e denúncia	91
5.4.1	Testemunho em investigações	91
5.4.2	Percepção de limites pessoais	92
5.4.3	Conhecimento dos canais de denúncia	93
5.4.4	Uso e eficácia dos canais de denúncia.....	94
5.5	Conhecimento da Cartilha e ações formativas.....	96
5.5.1	Conhecimento da Cartilha de Assédio Moral.....	96
5.5.2	Divulgação da Cartilha.....	97
5.5.3	Participação em atividades sobre assédio moral.....	98
5.5.4	Interesse em novas ações.....	99
6	PRODUTO EDUCACIONAL	102
6.1	Atividade propriamente dita com os slides e roteiro	110
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	145
	REFERÊNCIAS.....	149
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	155
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO –	
	MAIORES DE IDADE	159

APRESENTAÇÃO

A minha trajetória no Colégio Pedro II (CPII) começou quando fui aprovado no concurso público para o cargo de técnico em assuntos educacionais em 2018. Fui empossado em 2019 e a minha primeira lotação foi no campus Humaitá I no setor de orientação educacional e pedagógica (SOEP). Este fora o meu primeiro contato com trabalhos relacionados a orientação educacional tendo como atribuições o acompanhamento do desenvolvimento cognitivo, psicossocial e acadêmico dos estudantes, dentre outros. Já percebi o quão importante e desgastante mentalmente essa função seria, pois os servidores que exercem a função de orientadores educacionais no CPII convivem diariamente com questões sensíveis de estudantes, tais como automutilação, bullying e abusos de toda ordem. Sem dúvidas isso mexe com a mente dos trabalhadores por mais que eles consigam separar o profissional do particular.

Especializei-me por conta própria em supervisão e orientação educacional para conseguir desempenhar a minha função com a excelência exigida pelo CPII. Por livre manifestação da minha vontade, solicitei movimentação para o complexo Realengo, local que trabalho até hoje, por estar mais perto de minha residência. Nesta nova localização de trabalho que a minha trajetória do mestrado inicia. Fui aprovado no concurso para o mestrado profissional em educação profissional e tecnológica (EPT) em 2023 e iniciei as minhas pesquisas acadêmicas sobre a valorização do servidor técnico nos estudos em nível de pós-graduação stricto sensu. A minha hipótese era de que os servidores técnicos não tinham condições equânimes de estudos em comparação com a dos servidores docentes.

Nesta ocasião, por volta de meados de 2023, comecei a enfrentar dificuldades no meu ambiente de trabalho. Dificuldades que eu ainda não conseguia entender muito bem, pois eu desempenhava a minha função de acordo com os protocolos exigidos pelo CPII e esses mesmos protocolos, que eram aceitos e até elogiados na minha primeira lotação, eram considerados errados na minha segunda. Por entender que o CPII é uno no sentido de que todos os servidores e todos os estudantes são do CPII e não da unidade A ou B, segui desempenhando a minha função conforme o protocolo. Contudo, as investidas contra mim aumentaram e começaram a afetar o meu trabalho, a minha saúde e os meus estudos. Precisei, pela primeira vez em toda

a minha vida laboral, ser afastado do trabalho por motivo de doença.

Expliquei a situação ao meu orientador que entendeu e me apoiou. Decidi trancar o mestrado, pois não conseguia o nível mínimo de concentração para pesquisar. Foi neste momento que tive acesso a Cartilha de Assédio Moral do CPII. Percebi que estava sendo alvo de assédio moral por parte de minhas chefias. Decidi trocar o meu tema para assédio moral no ambiente de trabalho da EPT. Uma das orientações desta cartilha acerca do que fazer diante do assédio é dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, bem como daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações. Foi nesta ocasião que eu tive a oportunidade de me aproximar do meu coorientador. Servidor já conhecido por ser professor do programa. Compartilhamos experiências e ele aceitou o desafio de me ajudar nessa empreitada se fosse autorizado pelo meu orientador. Ele aceitou e iniciamos os trabalhos.

O tema da pesquisa: assédio moral no ambiente de trabalho da EPT começou a ganhar corpo. Motivado a pesquisar sobre o assédio moral na EPT para entender o tema e saber me defender devido à preocupação com a qualidade das relações de trabalho e com o bem-estar dos servidores e estudantes. O ambiente escolar, especialmente em instituições públicas federais, deve ser pautado por princípios de respeito, ética e cooperação. No entanto, situações de constrangimento, humilhação ou isolamento podem surgir em decorrência de práticas abusivas no cotidiano institucional. A investigação sobre o assédio moral permite compreender como essas condutas afetam a dinâmica de trabalho e o desempenho profissional, além de contribuir para a promoção de um clima organizacional mais saudável e humanizado.

Outro motivo relevante é o compromisso com a gestão pública democrática e com a valorização do servidor público. O CPII, como instituição de referência na educação básica e EPT de nível médio e superior, tem o dever de garantir condições dignas de trabalho e preservar os direitos humanos de seus trabalhadores. Assim, pesquisar sobre o assédio moral torna-se um meio de fortalecer a cultura institucional de prevenção e combate a práticas autoritárias, favorecendo a construção de políticas de gestão mais justas, transparentes e participativas. Além disso, compreender os mecanismos que perpetuam o assédio moral ajuda a promover uma cultura de diálogo e respeito mútuo entre gestores, docentes, técnicos e estudantes.

Por fim, o interesse na temática também decorre do papel formativo e transformador da EPT, que busca preparar cidadãos críticos e conscientes de seus

direitos. Estudar sobre o assédio moral na EPT, contribui para o avanço do conhecimento sobre a saúde mental no trabalho e para a formulação de estratégias pedagógicas e administrativas que favoreçam ambientes mais inclusivos e éticos. Dessa forma, a pesquisa não apenas atende a uma demanda institucional, mas também reflete um compromisso social com a promoção da dignidade humana e com o fortalecimento dos valores democráticos no serviço público federal.

1 INTRODUÇÃO

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023), “trabalho decente é o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Este termo trata de um conceito central para que se alcancem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), corroborado pela Organização das Nações Unidas (ONU) durante a Assembleia Geral das Nações Unidas, expresso no ODS número 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (ONU BRASIL, 2024).

Diante desta visão macro de trabalho decente, esta dissertação abordará como o CPII atua no combate e na prevenção contra um dos diversos males mundiais que assola o trabalhador na prática de um trabalho decente: o assédio moral no ambiente de trabalho. Não exclusivamente, mas os espaços por excelência a serem analisados nesta pesquisa são aqueles concernentes à Educação Profissional e Pedagógica (EPT), em todos os níveis, ofertada por esta instituição, ou seja, qualquer espaço que possa ser considerado um ambiente de trabalho em que trabalhadores se relacionam profissionalmente.

A linha de pesquisa trabalhada foi a número 2 - Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT. Ela aborda a concepção e a organização do espaço pedagógico na Educação Profissional e Tecnológica, enfatizando estratégias transversais e interdisciplinares que promovam a formação integral do estudante, fundamentadas no trabalho como princípio educativo e na pesquisa como princípio pedagógico, em espaços formais e não formais, considerando ainda a dimensão histórica e os estudos de memória que, ao longo do tempo, estruturam os processos de ensino e a organização desses espaços.¹

O macroprojeto de pesquisa trabalhado foi o número 6 - Organização de espaços pedagógicos da EPT. Ele abriga projetos voltados à organização e ao planejamento de espaços pedagógicos, formais e não formais, no âmbito da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão da EPT, considerando suas relações com o mundo do trabalho e os movimentos sociais.²

Os objetivos específicos desta dissertação foram:

¹ [Anexo-ao-Regulamento-2019-3-5-1.pdf](#) consultado em novembro de 2025.

² [Anexo-ao-Regulamento-2019-3-5-1.pdf](#) consultado em novembro de 2025.

- Identificar o conhecimento dos servidores sobre o assédio moral.
- Analisar a percepção institucional sobre prevenção e combate.
- Verificar o conhecimento e alcance da Cartilha do CPII.
- Desenvolver um Produto Educacional para melhorar a divulgação e formação.

O tema é considerado por estudiosos como Heiz Leymann (2008), Marie-France Hirigoyen (2002) e Robson Zanetti (2008), como uma violência psicológica. A escolha do tema se justifica por dois motivos base:

1 - A EPT, em nosso entendimento, deve estar intimamente relacionada ao conceito de trabalho como princípio educativo, educação omnilateral e aos fundamentos éticos da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, conceitos que serão pormenorizados a posteriori e

2 - Pelo fato de o pesquisador trabalhar em um ambiente profissional, infelizmente, propício a situações que convergem às práticas de assédio moral entre trabalhadores. Neste sentido, esta pesquisa possui como objetivo analisar as políticas institucionais de combate e prevenção ao assédio moral nos espaços de EPT ofertados pelo Campus Realengo II/CPII.

O estudo adotou abordagem descritiva e qualitativa, buscando compreender fenômenos sem intervenção do pesquisador, conforme definição de Gil e Vergara (2015). A pesquisa descritiva permitiu observar, registrar e analisar os fatos a partir da realidade empírica, sem alterar o ambiente investigado (GIL, 2008). A metodologia qualitativa, por sua vez, privilegiou a interpretação dos significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências, conforme destacado por Bardin (2011) e Minayo (2012), possibilitando uma análise contextual e aprofundada sobre o assédio moral no âmbito da EPT.

Como procedimentos metodológicos, foram realizados levantamento bibliográfico e aplicação de questionário semiaberto a servidores TAEs e docentes do campus Realengo II do CPII. O levantamento teórico fundamentou-se em livros, artigos, teses, dissertações e documentos institucionais, conforme orientam Marconi e Lakatos (2017), abrangendo estudos sobre trabalho, história da EPT e políticas de prevenção ao assédio moral no serviço público federal. A pesquisa empírica seguiu os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução nº 466/2012 (BRASIL, 2012), tendo sido aprovada pelo Comitê de Ética. A aplicação do questionário possibilitou identificar o conhecimento dos servidores sobre a Cartilha de Assédio Moral do CPII e suas percepções relativas aos direitos e deveres no ambiente de trabalho.

As informações coletadas foram analisadas qualitativamente, conforme os princípios de interpretação e categorização propostos por Bardin (2011). A partir desses resultados, elaborou-se um produto educacional no formato de roda de conversa, destinado aos servidores com função de chefia do campus. Fundamentada na concepção dialógica de Freire (1996), essa ação buscou ampliar a divulgação da cartilha institucional e promover espaços formativos de reflexão sobre o assédio moral. Assim, a metodologia adotada articulou bases teóricas, análise empírica e prática educativa, contribuindo para fortalecer ações de prevenção e enfrentamento do assédio moral na EPT.

O CPII possui uma cartilha sobre assédio moral disponível em seu site oficial fornecido pelo Núcleo Multiprofissional de Saúde do CPII. Considerando os casos de assédio moral passados e presentes, o autor decidiu desenvolver o tema e criar um produto educacional com a finalidade de auxiliar na efetivação, no âmbito da EPT - mas não somente - a proposta da supracitada cartilha.

A fim de realizar uma breve contextualização do Núcleo Multiprofissional de Saúde do CPII, trata-se de um Núcleo da Seção de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida (SASSQV) voltado para à saúde do servidor da instituição. Dentro do organograma institucional do CPII, ele se encontra na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP).

A PROGESP é a unidade organizacional do CPII responsável pela elaboração, implantação, planejamento, execução e avaliação das ações de gestão, qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas, que abrangem os servidores docentes, técnico-administrativos, professores contratados e terceirizados. Utilizando como premissa de que todos são agentes responsáveis pela construção e gestão do Colégio e que sua eficiência depende da competência de seus servidores, independentemente do papel que possam desempenhar.³

A administração e o desenvolvimento de recursos humanos não são, nem poderão ser, responsabilidade de uma única área. Necessário então se faz que este seja um trabalho integrado entre a PROGESP, às Pró-Reitorias e os Campi que compõem a estrutura organizacional do CPII.⁴

A SASSQV coordena e implementa o Subsistema Integrado de Atenção à

³ [Colégio Pedro II - Apresentação Principal](#) consultado em março de 2024

⁴ [Colégio Pedro II - Apresentação](#) consultado em março de 2024

Saúde do Servidor (SIASS); responsável pelas ações referentes a perícias, juntas médicas oficiais de saúde, avaliação médica admissional, comunicação de acidente em serviço; elabora o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT). Promove ações de promoção de saúde e é responsável pelos programas de acompanhamento de servidores afastados por motivos de remoção por saúde, readaptação, horário especial e capacidade laborativa. Realiza acompanhamento de servidores em Licença de Saúde por Motivos de Adoecimento Mental, em Estágio Probatório e pelo Núcleo de Atendimento de Psicologia e Serviço Social. Realiza entrevistas de análises de perfil para novos servidores.⁵

Portanto, com base em uma das atribuições da PROGESP e do SASSQV, pode-se inferir que são fundamentais para acompanhar e proteger a saúde do trabalhador. Trabalha-se na prevenção tentando mitigar os riscos e, quando não for possível mitigá-los, enfrentá-los.

O tema assédio moral, inserido nesta pesquisa relativa ao mundo do trabalho⁶ e formação para o mercado de trabalho, remete ainda este pesquisador às primeiras aulas no curso de mestrado em andamento e ao conteúdo fornecido por Kuenzer (2016), bibliografia recomendada para o Exame Nacional de Admissão (ENA) para o ProfEPT de 2023. Neste sentido, compreendemos que a formação para o mundo do trabalho diz respeito à defesa de um trabalhador consciente do seu processo de transformar a natureza e afins, como observado em Frigotto (1989), Kuenzer (2016) e Saviani (1989). Já a formação para o mercado de trabalho refere-se ao pensar e agir, definido por Della Fonte (2018) como “um fragmento vivo de um mecanismo morto”, ou seja, os detentores dos meios de produção querem e precisam de um trabalhador alienado.

Um trabalhador ciente do seu papel e posição social precisa ter conhecimento de seus direitos e deveres como tal. Isto posto, a questão a ser resolvida ou pelo menos mitigada com esta pesquisa é de que muitos trabalhadores do CPII ainda não

⁵ [Colégio Pedro II - Diretorias e Seções](#) consultado em março de 2024

⁶ O mundo do trabalho deve ser compreendido como uma dimensão histórica, social e ontológica da vida humana, em que o trabalho não se reduz à atividade produtiva imediata, mas constitui-se como princípio educativo que possibilita aos sujeitos compreenderem criticamente as relações sociais, técnicas e políticas que estruturam a sociedade. Assim, o trabalho é entendido como mediação fundamental para a formação integral dos trabalhadores, articulando saberes, práticas e a leitura crítica da realidade. (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, [s.d.]).

têm conhecimento adequado dos seus direitos e deveres no que tange ao combate e a prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, embora haja divulgação do tema pela PROGESP. Todavia, quais motivos fazem com que, mesmo com a divulgação, os trabalhadores ainda desconheçam o assunto? Uma das hipóteses é de que a divulgação que existe hoje não é adequada e suficiente. Afinal de contas, não basta uma parcela dos trabalhadores terem ciência, é preciso o envolvimento de todos.

2 REFERENCIAIS TEÓRICOS SOBRE A EPT

2.1 A EPT na Rede Federal

A EPT na Rede Federal brasileira constitui-se como um dos pilares estratégicos para a democratização do acesso ao conhecimento e para a promoção do desenvolvimento social e econômico. Organizada a partir da expansão dos Institutos Federais e de políticas públicas voltadas à integração entre trabalho, ciência, cultura e tecnologia, a EPT busca assegurar uma formação integral dos sujeitos.

Oliveira, Xavier, Silva e Oliveira (2020) oferecem uma análise abrangente que articula o percurso histórico da EPT com seus fundamentos teóricos e suas práticas atuais. Segundo os autores, a EPT é um campo em disputa, marcado por contradições entre projetos educativos voltados à emancipação humana e aqueles direcionados à lógica restrita do mercado.

A criação e expansão da rede federal de educação profissional foi resultado de políticas educacionais que, desde os anos 2000, buscaram democratizar o acesso à educação técnica e tecnológica. Oliveira et al. (2020, p. 45) destacam que “a rede federal de EPT, ao se consolidar, assume o desafio de conjugar ensino, pesquisa e extensão em bases integradas, rompendo com a visão fragmentada da formação”.

Essa expansão teve como marco os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, criados em 2008, que hoje estão distribuídos por todo o território nacional. Eles representam não apenas a ampliação de vagas, mas também a redefinição do papel da EPT como espaço de inovação, produção científica e inclusão social.

Contudo, os autores enfatizam que a democratização quantitativa não é suficiente. É preciso garantir uma qualidade formativa que articule a formação técnica ao desenvolvimento humano integral. Como afirmam: “A simples ampliação de vagas não garante, por si só, a superação das desigualdades históricas no acesso ao conhecimento” (OLIVEIRA et al., 2020, p. 52).

Um dos pontos centrais da análise de Oliveira, Xavier, Silva e Oliveira é a compreensão de que a EPT é um campo em disputa entre diferentes projetos de sociedade. De um lado, há uma perspectiva que compreende a educação apenas como instrumento de preparação para o mercado de trabalho; de outro, uma visão que a entende como direito social e caminho para a emancipação.

Segundo os autores, “a EPT na rede federal deve ser compreendida a partir da contradição entre a função social de atender às demandas imediatas do capital e o seu potencial de contribuir para a formação integral do trabalhador” (OLIVEIRA et al., 2020, p. 61). Essa contradição se reflete nas políticas educacionais e nas práticas pedagógicas adotadas nas instituições federais. Assim, nos dias atuais, a EPT se apresenta como espaço de tensionamento constante entre projetos formativos. De um lado, prevalece a pressão por atender rapidamente às exigências do setor produtivo; de outro, surge a necessidade de assegurar uma formação omnilateral, que desenvolva plenamente as capacidades humanas.

Um dos grandes avanços da rede federal foi a proposta de integrar ensino, pesquisa e extensão, de modo a superar a fragmentação entre teoria e prática. Para Oliveira et al. (2020, p. 118), “a articulação entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura constitui o núcleo pedagógico da EPT”.

Essa concepção rompe com o modelo tradicional de ensino técnico que se limitava a formar mão de obra especializada, muitas vezes desconectada da realidade social e cultural dos estudantes. A proposta atual da rede federal busca articular a formação profissional com a formação cidadã, reconhecendo o trabalhador como sujeito histórico.

Contudo, os autores lembram que ainda existem limites e resistências. Muitas vezes, a integração proposta não se efetiva plenamente, resultando em currículos fragmentados e práticas pedagógicas que não exploram todo o potencial crítico e emancipador da EPT.

Segundo Oliveira et al. (2020), apesar dos avanços, a EPT na rede federal enfrenta desafios significativos nos dias atuais. Entre eles, destacam-se:

1. Pressão por eficiência produtiva – há uma constante cobrança para que os Institutos Federais atendam às demandas imediatas do mercado de trabalho, o que pode reduzir a formação a um viés instrumental.
2. Financiamento insuficiente – cortes orçamentários comprometem a manutenção da qualidade e a expansão das atividades de pesquisa e extensão.

3. Formação docente – segundo Oliveira et al. (2020, p. 205), “a formação de professores da EPT ainda é um campo que exige aprofundamento, de modo a preparar docentes capazes de articular teoria, prática e pesquisa em suas práticas pedagógicas”.
4. Contradições na política educacional – a coexistência de discursos emancipatórios e de práticas voltadas à empregabilidade limitada revela a tensão permanente na EPT.

Assim, os autores defendem que a superação desses desafios passa por uma concepção crítica e emancipatória da EPT, que valorize o conhecimento científico, mas também a dimensão cultural e social da formação.

A visão de Oliveira, Xavier, Silva e Oliveira (2020) sobre a EPT na rede federal nos dias atuais aponta para uma realidade marcada por conquistas significativas, mas também por contradições profundas. A expansão da rede representou um avanço no acesso à educação, mas a consolidação de uma EPT de caráter emancipatório ainda é um projeto em construção.

A EPT na rede federal deve ser compreendida como campo de disputa entre a lógica de formação voltada para o mercado e a perspectiva de educação integral e crítica. Ao defenderem a articulação entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura, os autores reafirmam que a formação do trabalhador precisa ser omnilateral, possibilitando o desenvolvimento pleno das potencialidades humanas.

Portanto, pensar a EPT nos dias atuais implica reconhecer seus desafios, mas também suas possibilidades de se consolidar como política pública estratégica para a democratização do conhecimento e para a construção de uma sociedade mais justa.

2.2 O trabalho como princípio educativo e a sua dimensão ontológica

O trabalho como princípio educativo e o aspecto ontológico da condição humana são temas fundamentais para compreender a função mais ampla da educação, incluindo a EPT. Para relacionar esses conceitos, é fundamental analisar como diferentes teorias educacionais abordam o ser humano em seu processo de formação e desenvolvimento. Com Freire (2011), Dewey (2011), Heidegger(2012), Marx (2004), Gaudêncio Frigotto (2005), Maria Ciavatta (2005) e Marise Ramos (2005), realizando uma breve passagem por um dos princípios norteadores da EPT, segundo a Resolução CNE/CP nº 1 (BRASIL, 2021, p.1), é possível articular uma visão de educação que transcende a simples transmissão de conhecimento técnico e se volta para a formação integral do ser humano.

O trabalho como princípio educativo refere-se à base que orienta a educação ou fundamentos que orientam o processo de ensino e aprendizagem. A educação não é apenas uma transmissão de conteúdos, mas sim uma prática social que visa ao desenvolvimento pleno dos indivíduos, considerando sua inserção no mundo, suas capacidades e suas necessidades de transformação. O aspecto ontológico foca no ser humano em sua totalidade, em suas dimensões existenciais e relacionais. Nesse contexto, diz respeito à totalidade do que é o ser humano, sua capacidade de agir, pensar, transformar o mundo e ser transformado por ele. A educação, sob essa perspectiva, deve considerar o sujeito em sua completude, capacitando-o não apenas tecnicamente, mas também de forma crítica e reflexiva. Na educação, esse aspecto ontológico envolve entender o ser humano em sua plenitude, como alguém que não apenas trabalha ou aprende, mas que constrói sentido e propósito ao longo de sua vida.

Para Freire (2011), o trabalho não pode ser entendido apenas como atividade prática ou mero esforço físico de transformação da natureza, mas como um ato dotado de dimensão ontológica, isto é, constitutivo do ser humano e de sua relação com o mundo. Ao transformar a realidade por meio de sua ação, o homem transforma também a si mesmo, configurando o trabalho como espaço de práxis, de educação e de humanização.

Segundo Freire (2011, p. 48), "o homem, ao contrário do animal, não apenas vive, mas existe, e existir é muito mais do que viver, é estar no mundo e com o mundo". Essa afirmação revela que a atividade humana não se reduz ao instinto, mas se

caracteriza pela capacidade de intervir criticamente na realidade. O trabalho, nesse sentido, é o mediador ontológico entre o homem e o mundo, possibilitando a sua constituição como sujeito histórico.

Dessa forma, o trabalho é educativo porque promove a consciência crítica do sujeito sobre sua condição e sobre as possibilidades de transformação social. Para Freire (2011, p. 81), "ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo". O mundo, nesse caso, é o espaço das práticas sociais e do trabalho humano. É nele que os sujeitos se encontram, dialogam e constroem coletivamente sua existência. Logo, o trabalho deixa de ser mera atividade produtiva para se tornar espaço de formação e emancipação.

Essa citação freireana acima não deve ser interpretada como se o processo educativo fosse algo espontâneo ou natural, decorrendo automaticamente da convivência entre as pessoas. Ao contrário, para o autor, a educação é sempre um ato consciente, intencional e político. A comunhão não é mera convivência, trata-se de um encontro deliberado em que sujeitos históricos se engajam criticamente na leitura e na transformação da realidade.

Dizer que os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo significa afirmar que a aprendizagem nasce no diálogo sobre as experiências concretas que vivem e que esse diálogo requer projeto, direcionalidade e postura crítica. O educador não desaparece nem se dilui nesse processo. Ele assume a responsabilidade ética e pedagógica de criar condições para que os educandos percebam o mundo, problematizem-no e intervenham nele de forma crítica e emancipadora.

Essa compreensão rompe com a concepção tecnicista ou bancária de educação, na qual o trabalho é reduzido a um instrumento de reprodução do sistema social e econômico. Para Freire (2011), o trabalho é práxis, ou seja, ação e reflexão dialética sobre o mundo. Somente por meio dessa relação é possível superar a condição de opressão e construir uma existência mais autônoma e humanizada. Assim, a dimensão ontológica do trabalho não se esgota em sua materialidade, mas se desdobra na formação ética, política e crítica dos sujeitos.

É nesse sentido que o trabalho, na visão freireana, é indissociável da educação. Ambos se situam no horizonte da libertação, pois educar-se significa assumir-se como sujeito capaz de transformar a realidade. Como afirma Freire (2011,

p. 100), "a libertação, por isso, é um parto. E um parto doloroso. O homem que nasce deste parto é um homem novo que só é viável na e pela superação da contradição opressor-oprimido". O trabalho educativo, nesse contexto, é sempre político, na medida em que promove a conscientização e a luta pela superação das estruturas de opressão.

A ontologia do trabalho em Freire está também vinculada à ideia de historicidade. O ser humano é um ser inacabado, em constante processo de vir a ser, e o trabalho é o meio pelo qual ele se recria continuamente. Como salienta Freire (2011, p. 68), "é na problematização do homem-mundo, homem-homens, homens-mundo, em que se dá o ato de conhecimento". Logo, a práxis do trabalho educativo é essencialmente problematizadora: não se trata de adaptar-se passivamente à realidade, mas de compreendê-la para transformá-la.

Outro ponto importante é a coletividade. O trabalho, enquanto princípio educativo, não é individual, mas social. A ação transformadora implica diálogo, solidariedade e engajamento político. A pedagogia freireana insiste na necessidade de o sujeito se reconhecer como parte de uma comunidade que compartilha opressões e lutas. Esse processo não apenas educa o indivíduo, mas também fortalece os laços sociais e a construção de uma cultura de libertação.

Assim, a dimensão ontológica do trabalho em Freire afasta-se de qualquer visão utilitarista e aproxima-se de uma concepção humanista e emancipatória. O trabalho é, ao mesmo tempo, fundamento existencial e horizonte pedagógico. Ele não é apenas uma atividade econômica, mas um modo de ser no mundo, de construir sentidos e de afirmar a dignidade humana.

Portanto, o trabalho como princípio educativo, na perspectiva freireana, é essencial para compreender a educação como prática de liberdade. Trata-se de reconhecer que a humanização dos sujeitos só se efetiva na medida em que eles assumem o trabalho como práxis transformadora, capaz de articular reflexão crítica, ação política e formação integral. Nesse sentido, a pedagogia de Paulo Freire mantém atualidade e relevância ao propor que o trabalho seja compreendido como experiência ontológica fundante, indispensável à construção de uma sociedade justa e democrática.

Segundo Dewey (2011, p. 97), "a experiência prática é a fonte primária e fundamental da educação". Essa afirmação evidencia que o trabalho não pode ser desvinculado do processo formativo, uma vez que ele coloca o sujeito em contato com

problemas concretos, exigindo reflexão, experimentação e reconstrução contínua de saberes. Assim, o trabalho possui uma dimensão ontológica porque é por meio dele que o homem afirma sua existência, insere-se na sociedade e participa ativamente da construção da cultura.

Para ele, o trabalho não deve ser concebido apenas como uma atividade produtiva voltada à sobrevivência, mas como dimensão formativa e constitutiva da experiência humana. Nessa perspectiva, a educação se relaciona diretamente com o fazer prático, pois é a partir da ação no mundo que os indivíduos constroem conhecimento, valores e significados para sua vida social.

Dewey critica as concepções tradicionais de educação que separam teoria e prática, conhecimento e ação, escola e vida. Para ele, o aprendizado verdadeiro decorre da interação entre o pensar e o fazer. Como salienta o autor, “a educação não é preparação para a vida, mas a própria vida” (DEWEY, 2011, p. 54). Essa visão reforça que o trabalho não é uma atividade acessória, mas a essência da formação humana, pois é nele que se articulam o intelecto, a prática e a experiência social.

A dimensão educativa do trabalho também está relacionada ao ideal democrático de Dewey. O autor entende a democracia não apenas como forma de governo, mas como modo de vida que se realiza na participação, no diálogo e na cooperação social. Nesse sentido, o trabalho educativo deve preparar os indivíduos para a vida em comunidade, favorecendo a responsabilidade coletiva e a solidariedade. Para Dewey (2011, p. 114), “a educação é um processo de viver e não uma preparação para a vida futura”. O trabalho, enquanto princípio educativo, possibilita ao sujeito desenvolver competências sociais, éticas e políticas indispensáveis à vida democrática.

Do ponto de vista ontológico, o trabalho em Dewey deve ser compreendido como atividade criadora que integra a natureza e a cultura. Ao transformar o meio em que vive, o homem transforma também a si mesmo, ampliando sua consciência e sua autonomia. Dewey (2011, p. 123) afirma que “a experiência é o ponto de partida, o meio e o fim da educação”, evidenciando que o trabalho é simultaneamente a origem e destino do processo formativo. Ele não se limita ao campo econômico, mas abrange a dimensão existencial do sujeito em constante processo de vir a ser.

A concepção instrumentalista de Dewey também ajuda a compreender o caráter educativo do trabalho. Para o autor, os instrumentos e técnicas não têm valor em si mesmos, mas adquirem sentido quando empregados na resolução de

problemas concretos. Essa visão se aplica diretamente ao trabalho, que se torna educativo ao exigir do sujeito reflexão crítica, adaptação e inovação. Trata-se de um processo dinâmico, no qual a prática conduz à teoria e a teoria retroalimenta a prática, configurando a práxis como fundamento da formação humana.

Outro aspecto relevante é a crítica de Dewey à educação desvinculada da realidade social. O trabalho, em sua visão, permite a integração entre escola e vida, rompendo com a fragmentação do conhecimento. Dewey (2011, p. 211) observa que “a separação entre a escola e a vida é artificial e nociva”. Por isso, propõe uma educação baseada em atividades práticas, na experimentação e no contato com os problemas cotidianos. Essa integração garante que o trabalho cumpra sua dimensão ontológica de formação integral do ser humano.

Assim, o trabalho como princípio educativo em Dewey vai além do aspecto econômico, assumindo caráter filosófico, ético e político. Ele se configura como prática social que permite ao homem construir-se como sujeito histórico e democrático. Ao mesmo tempo, possibilita a articulação entre experiência individual e experiência coletiva, formando cidadãos capazes de participar ativamente da vida em sociedade.

Portanto, a concepção de Dewey reafirma que o trabalho é ontologicamente constitutivo da educação e da vida humana. Ele não apenas fornece os meios de subsistência, mas cria possibilidades de desenvolvimento intelectual, moral e social. Como prática educativa, o trabalho é caminho para a emancipação do sujeito e para a construção de uma democracia efetiva. Nesse sentido, a pedagogia de John Dewey permanece atual, pois ressalta a centralidade da experiência prática e do trabalho como fundamentos da formação humana e da vida em sociedade.

Outro autor que destaque neste trabalho é Martin Heidegger. Primeiramente, destaque que Heidegger (2012) não trata do tema trabalho em sentido pedagógico direto, mas a sua análise da existência (Dasein) permite compreender o trabalho como forma de relação com o mundo e de constituição do ser e é por esse motivo que trago à tona essa reflexão. Nessa perspectiva, o trabalho ultrapassa a mera função produtiva, pois está enraizado na estrutura ontológica do homem como ser-no-mundo.

Para Heidegger (2012, p. 88), “o ser do homem é sempre ser-no-mundo”. Isso significa que o sujeito não é uma consciência isolada, mas um ser lançado em uma rede de relações, de usos e de significados. O trabalho se inscreve nesse horizonte, uma vez que a manipulação de instrumentos e a realização de atividades práticas são modos fundamentais de o homem habitar o mundo. Assim, o trabalho é educativo

porque revela ao Dasein sua condição de abertura ao ser, constituindo-se como experiência formadora que possibilita compreender o próprio existir.

A análise heideggeriana do “ser-à-mão” e do “ser-diante-da-mão” é decisiva para pensar a dimensão ontológica do trabalho. Os entes de uso, ou seja, ferramentas, instrumentos e objetos não aparecem inicialmente como coisas isoladas, mas como elementos de uma totalidade significativa que se manifesta no trabalho cotidiano. Heidegger (2012, p. 103) afirma que “o mundo é sempre o mundo do trabalho prático”, indicando que a experiência laboral é constitutiva da própria abertura do ser humano ao mundo. O trabalho, portanto, educa o homem ao situá-lo em uma rede de sentido que o faz reconhecer sua finitude e seu engajamento histórico.

Nessa perspectiva, a dimensão ontológica do trabalho está vinculada à ideia de cuidado que Heidegger identifica como estrutura fundamental do Dasein. O homem, ao trabalhar, não apenas transforma o mundo, mas revela seu modo de ser como cuidado: antecipar-se, preocupar-se, preservar e projetar. Para Heidegger (2012, p. 192), “o ser do Dasein é ser-cuidado”. Isso significa que o trabalho educativo é mais do que técnica ou prática: é uma forma de existir que possibilita a formação integral do ser humano em sua relação com os outros e com a temporalidade.

Ao relacionar o trabalho com a temporalidade, Heidegger aprofunda sua dimensão formativa. O Dasein é um ser projetado, cuja existência se define pela antecipação de possibilidades. Nesse horizonte, o trabalho é educativo porque orienta o homem para o futuro, formando-o no exercício da responsabilidade, da liberdade e da autenticidade. Heidegger (2012, p. 327) observa que “o Dasein é sempre aquilo que ainda não é”. Assim, o trabalho aparece como caminho de autoconstituição, em que o sujeito se educa continuamente na realização de suas possibilidades existenciais.

Outro aspecto relevante é a relação entre trabalho e convivência. Para Heidegger, o ser-no-mundo é sempre ser-com-os-outros, de modo que o trabalho possui também uma dimensão comunitária. O homem se educa não apenas em sua atividade individual, mas sobretudo na partilha de sentidos, práticas e responsabilidades coletivas. Nesse contexto, o trabalho enquanto princípio educativo é compreendido como prática de coabitação, na qual os sujeitos reconhecem sua interdependência e constroem juntos modos de ser-no-mundo.

Em contraste com visões meramente instrumentais do trabalho, a ontologia heideggeriana permite compreendê-lo como fundamento existencial. O trabalho não

é apenas meio de subsistência ou produção de bens, mas modo de desvelamento do ser. Nele, o homem se encontra com sua condição de finitude, sua liberdade e sua responsabilidade diante da existência. Esse caráter formativo faz do trabalho um princípio educativo que conduz o sujeito ao reconhecimento de sua historicidade e à busca por uma vida autêntica.

Portanto, à luz de Heidegger, o trabalho como princípio educativo deve ser entendido em sua dimensão ontológica: como prática que revela a estrutura do ser humano enquanto ser-no-mundo, cuidado, temporalidade e convivência. Ele não se limita ao âmbito econômico ou técnico, mas constitui experiência fundamental de formação, capaz de orientar o homem para a autenticidade e para a compreensão de sua própria existência.

A reflexão de Marx (2004) sobre o trabalho revela que ele não deve ser compreendido apenas como atividade prática ou esforço físico de produção, mas como dimensão constitutiva da própria essência humana. O trabalho, em Marx, é uma categoria ontológica fundamental, pois é por meio dele que o homem se relaciona com a natureza, transforma-a e, nesse mesmo movimento, transforma a si próprio. Assim, o trabalho é princípio educativo porque forma, humaniza e emancipa, na medida em que possibilita ao ser humano reconhecer-se como sujeito criador de sua realidade histórica.

Marx (2004, p. 84) afirma que “é precisamente no trabalho, em que o homem se exterioriza, que ele se confirma como ser genérico”. A noção de “ser genérico” indica que o homem se distingue dos outros animais porque sua atividade produtiva não é apenas imediata ou instintiva, mas consciente, intencional e criadora. Ao projetar e realizar obras no mundo, o ser humano revela sua universalidade e historicidade. Nessa perspectiva, o trabalho é educativo porque possibilita ao homem tomar consciência de sua condição e de suas capacidades, desenvolvendo-se em sua integralidade.

Marx (2004) critica a alienação do trabalho sob o capitalismo, que nega ao trabalhador a possibilidade de se reconhecer em sua atividade e em seus produtos. Quando o trabalho é reduzido à mera produção de mercadorias, o homem é privado de sua essência criadora e de seu potencial formativo, além do fato de o próprio trabalho se transformar em mercadoria. Marx (2004, p. 111) observa que “o trabalho alienado faz do ser da espécie do homem um meio de sua existência individual”. Essa crítica mostra que, para o autor, a verdadeira dimensão educativa do trabalho só pode

se realizar em condições não alienadas, nas quais o trabalhador participa ativamente do processo criador e se reconhece em sua obra.

A dimensão ontológica do trabalho em Marx está, portanto, diretamente relacionada à sua função humanizadora. O trabalho é o que torna possível a vida social e cultural, sendo a base da objetivação das ideias, valores e conhecimentos. Por isso, não é apenas um meio de subsistência, mas a condição de possibilidade da educação. Em termos marxianos, o trabalho é formativo porque constitui a própria essência do homem como ser histórico e social. Como explica Marx (2004, p. 97), “o homem se produz a si mesmo através da sua atividade vital”, o que significa que ele se educa no e pelo trabalho.

O trabalho também tem, em Marx, uma dimensão de liberdade. Enquanto atividade consciente e criadora, ele permite ao homem realizar-se plenamente como sujeito. A liberdade, nesse sentido, não é mera abstração, mas prática concreta que se efetiva na transformação do mundo e de si mesmo. No entanto, essa potencialidade só pode ser plenamente realizada em uma sociedade emancipada, na qual o trabalho não esteja subordinado à exploração. Dessa forma, o trabalho como princípio educativo está indissociavelmente ligado à crítica marxiana da alienação e à luta pela superação das condições que a produzem.

Do ponto de vista ontológico, o trabalho é também a mediação pela qual o homem se relaciona com a natureza. Diferentemente dos animais, o ser humano não apenas consome a natureza, mas a transforma segundo fins projetados, criando cultura e história. Esse processo é educativo porque amplia a consciência e a capacidade de agir sobre a realidade. Marx (2004, p. 85) destaca que “o trabalho é a vida genérica do homem”, revelando que a atividade produtiva é inseparável da formação da identidade humana.

Assim, a concepção marxiana de trabalho como princípio educativo ultrapassa a ideia de formação escolar ou técnica. Ela se enraíza na ontologia do ser humano, compreendido como sujeito criador que se realiza no processo de produção da vida material e espiritual. A alienação, nesse contexto, é uma forma de impedir o desenvolvimento pleno da educação humana, reduzindo o trabalho a mera sobrevivência. Já a superação da alienação abre espaço para o trabalho como atividade livre, criativa e humanizadora, capaz de educar integralmente o sujeito.

Portanto, em Marx, o trabalho é princípio educativo porque constitui o núcleo ontológico da existência humana. Ele é a mediação fundamental entre homem e

natureza, a base da vida social e cultural e o meio pelo qual o homem se forma como ser histórico. Ao mesmo tempo, é na crítica à alienação que Marx ressalta a necessidade de condições sociais para que o trabalho recupere seu caráter formativo e emancipador. Nessa perspectiva, a visão marxiana permanece atual, pois convida a compreender a educação não apenas como transmissão de saberes, mas como processo de humanização ligado à essência criadora do trabalho.

A relação entre o princípio educativo e a ontologia humana enfatiza que a educação deve ir além da simples transmissão de saberes práticos ou instrumentais. Ela deve possibilitar que o ser humano se compreenda como sujeito histórico, crítico e capaz de participar ativamente da transformação social. A EPT, nesse sentido, precisa se articular com essas dimensões ontológicas para não se limitar à formação para o mercado de trabalho, mas contribuir para a construção de uma cidadania ativa e uma vida com significado.

Um dos princípios norteadores da EPT, segundo a Resolução CNE/CP nº 1 (BRASIL, 2021, p.1):

“define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica é a centralidade do trabalho assumido como princípio educativo e base para a organização curricular, visando à construção de competências profissionais, em seus objetivos, conteúdos e estratégias de ensino e aprendizagem, na perspectiva de sua integração com a ciência, a cultura e a tecnologia.”

O trabalho como princípio educativo na visão dos autores Gaudêncio Frigotto (2005), Maria Ciavatta (2005) e Marise Ramos (2005) é um conceito bastante complexo para se tratar no Brasil, país possuidor de milhares de desempregados, subempregados e com trabalhos precarizados, pois como pode ser ao mesmo tempo educativo e exploratório? O trabalho pode ser positivo enquanto aspecto fundamental para a vida humana e negativo enquanto trabalho alienado pelo prisma do capitalismo (Marx *apud* CIAVATTA, RAMOS, FRIGOTTO, 2005).

Infelizmente, de acordo com o capitalismo não é incomum ainda identificar trabalhos análogos à escravidão em pleno século XXI. Ou seja, a mentalidade empresarial das nossas elites dominantes predominam a cultura da relação escravocrata(CIAVATTA, RAMOS, FRIGOTTO, 2005).

O trabalho como princípio educativo é de ordem ontológica, ou seja, é inerente ao ser humano e é maior que mero emprego. Ainda de acordo com os autores (*op.cit.*),

somos parte da natureza, dependemos dela para sobreviver e assim se dá a dimensão educativa do trabalho, mesmo quando este é tido como negativo em função das relações de classe do capitalismo. O capitalismo não é natural, sendo obra humana, financiado pelos donos dos meios de produção, logo, não estava disposto na natureza. Ao transformar a natureza, transformamo-nos, transformamos os nossos conhecimentos, a nossa cultura e a nossa consciência. Não há inocência no decorrer do processo de transformação, pois tem objetivos sociais inerentes à luta hegemônica entre o capital e o trabalho.

Saviani (2007) nos mostra que a educação temporalmente coincide com a própria existência humana, no entanto a tendência dominante seja a de situar a educação no âmbito do não-trabalho.

É preciso compreender, portanto, que longe de ser reduzido à dimensão da força de trabalho disponível para a mais valia do capital, o trabalho deve ser entendido como constitutivo da condição humana, ontologicamente e socialmente determinada. Ainda no processo de transformação da natureza, humanos se relacionam para a produção de sua própria existência, abordando o trabalho como categoria ontológica da práxis humana. Este trabalho como categoria ontológica se diferencia do trabalho assalariado, produção da existência humana sob o capitalismo, sendo abordado como categoria econômica da práxis produtiva.

Nas análises de Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005), essa concepção está vinculada à tradição marxista, que entende o trabalho como categoria ontológica fundante do ser humano, e também como dimensão pedagógica capaz de orientar um projeto de educação integral. Nessa perspectiva, o trabalho não é reduzido à atividade produtiva ou à empregabilidade, mas concebido como mediação entre homem e natureza, condição de humanização e fundamento de uma educação emancipatória.

Segundo Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005, p. 25), “o trabalho é o fundamento ontológico do ser social”. Essa afirmação expressa a centralidade do trabalho na constituição do homem como sujeito histórico. O ser humano, ao transformar a natureza por meio do trabalho, produz não apenas bens materiais, mas também conhecimento, cultura e sociabilidade. Portanto, o trabalho é princípio educativo porque constitui o processo pelo qual o sujeito desenvolve suas capacidades criadoras, cognitivas e éticas, inserindo-se criticamente na vida social.

Ao refletirem sobre o projeto de educação integral dos trabalhadores, os autores criticam a visão reducionista que identifica o trabalho apenas como

treinamento técnico ou preparação para o mercado. Para eles, essa perspectiva mantém a lógica de subordinação do trabalhador ao capital. Como afirmam Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005, p. 32), “a centralidade do trabalho como princípio educativo não se confunde com a sua redução a ocupação, a emprego ou a mero treinamento”. Assim, a dimensão educativa do trabalho deve estar articulada à formação humana integral, compreendendo a totalidade das relações sociais que estruturam a vida coletiva.

A dimensão ontológica do trabalho, nesse contexto, está vinculada ao entendimento de que ele é o que humaniza o homem e o distingue de outras formas de vida. Inspirados em Marx, os autores ressaltam que o trabalho, enquanto atividade consciente e teleológica, é a mediação que permite ao homem produzir sua existência e se reconhecer como ser social. Esse processo é educativo porque amplia a consciência crítica e permite compreender as contradições do mundo do trabalho no capitalismo. Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005, p. 41) destacam que “o trabalho, enquanto princípio educativo, é também princípio de crítica à sociedade de classes”.

Outro aspecto relevante é a articulação entre trabalho, ciência e cultura. Para os autores, uma educação integral deve possibilitar que o trabalhador compreenda as bases científicas e tecnológicas do trabalho, mas também os aspectos históricos, sociais e culturais que o constituem. Essa compreensão totalizante tem caráter ontológico porque revela o homem como sujeito de conhecimento e de história. Assim, o trabalho como princípio educativo não se limita à prática produtiva, mas envolve a apropriação crítica do saber científico e cultural, indispensável à emancipação.

Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) insistem ainda na dimensão política do trabalho como princípio educativo. A formação humana integral exige que o trabalhador seja preparado não apenas para atuar no mundo do trabalho, mas para transformá-lo. Nesse sentido, a educação assume caráter emancipatório, pois se orienta pela crítica à alienação e pela construção de alternativas sociais. Os autores afirmam que “a formação integral é inseparável da formação política” (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2005, p. 55). Isso significa que o trabalho, em sua dimensão ontológica, é também um espaço de resistência e de luta por novas formas de organização social.

A partir dessa concepção, é possível afirmar que o trabalho educativo, para os autores, deve superar a dicotomia entre teoria e prática, entre formação geral e formação profissional. A educação integral se realiza na unidade entre trabalho,

ciência e cultura, permitindo ao sujeito compreender-se como parte de uma totalidade histórica. Essa perspectiva rompe com a visão utilitarista de educação voltada apenas para o mercado e propõe uma concepção humanista e emancipatória.

Portanto, a visão de Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) reafirma que o trabalho é princípio educativo em sua dimensão ontológica porque constitui a essência do ser humano, forma sua consciência crítica e fundamenta a construção de um projeto de educação integral dos trabalhadores. O trabalho é, ao mesmo tempo, condição de sobrevivência, mediação histórica e horizonte político-pedagógico, configurando-se como categoria central para compreender a formação humana em sua totalidade⁷.

Portanto, o princípio educativo e o aspecto ontológico da condição humana se entrelaçam na medida em que ambos visam o desenvolvimento integral do indivíduo. Com base nos referenciais teóricos supracitados, pode-se concluir que a educação deve ser um processo que promove tanto a capacitação técnica quanto a reflexão crítica sobre a existência humana. A educação, nesse sentido, é uma práxis transformadora que contribui para a construção de uma existência mais autêntica e significativa. Assim, a EPT, ao considerar esses aspectos, pode se tornar uma ferramenta de emancipação e transformação social.

⁷ Este debate também encontra lastro nas reflexões do filósofo, político, jornalista e teórico marxista italiano Antônio Gramsci (2014).

2.3 A omnilateralidade da aprendizagem

A análise realizada neste capítulo trata da concepção de omnilateralidade da aprendizagem em Saviani a partir das obras *Escola e Democracia* (1989), *Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos* (2007) e *História das ideias pedagógicas no Brasil* (2007), destacando como o autor compreende a relação entre trabalho, escola e sociedade na formação plena do ser humano.

A discussão sobre a omnilateralidade da aprendizagem ocupa lugar central no pensamento pedagógico de Dermeval Saviani, especialmente em sua análise da relação entre trabalho, educação e emancipação humana. Inspirado na tradição marxista e crítico às concepções pedagógicas hegemônicas, Saviani articula a formação omnilateral à defesa de uma educação democrática, integral e vinculada ao desenvolvimento histórico e social da humanidade.

O conceito de omnilateralidade tem origem no pensamento marxiano, sendo utilizado para designar o desenvolvimento integral das capacidades humanas em contraposição à unilateralidade imposta pelo trabalho alienado. Marx afirma que o ser humano é “um ser genérico, dotado da capacidade de desenvolver múltiplas potencialidades” (MARX, 2004, p. 84), e é nessa perspectiva que Saviani ressignifica a categoria, aplicando-a ao campo da pedagogia.

Para Saviani (2007), a omnilateralidade é o horizonte formativo de uma educação que busca superar a fragmentação do saber e a formação parcial voltada apenas para a adaptação ao mercado de trabalho. Em *Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos*, o autor afirma que “a educação, enquanto mediação no seio da prática social, é o processo pelo qual os indivíduos se apropriam do patrimônio humano, construído historicamente, em sua totalidade” (SAVIANI, 2007, p. 160). Ou seja, a aprendizagem omnilateral se caracteriza pela apropriação crítica e integral dos saberes sociais, científicos e culturais acumulados.

Em *Escola e Democracia*, Saviani (1989) defende que a escola deve cumprir a função de socializar o conhecimento sistematizado, condição indispensável para a democratização efetiva da sociedade. A omnilateralidade da aprendizagem, nesse sentido, está vinculada ao direito de todos os trabalhadores ao acesso ao saber universalmente produzido. Para o autor, “a escola é uma exigência da sociedade de classes, mas, ao mesmo tempo, constitui um instrumento fundamental para sua superação” (SAVIANI, 1989, p. 77).

A aprendizagem omnilateral, nesse contexto, não se limita a transmitir conteúdos, mas busca formar sujeitos críticos capazes de compreender as contradições sociais e intervir nelas. Assim, a escola é o espaço privilegiado onde se organiza a mediação entre trabalho e educação, de modo a garantir que os estudantes não sejam apenas preparados para funções produtivas específicas, mas para o exercício pleno da cidadania.

Em sua análise histórico-ontológica, Saviani (2007) mostra que o trabalho é a categoria fundante do ser social e, portanto, também da educação. O autor afirma que “o trabalho é o fundamento ontológico da educação, na medida em que é pelo trabalho que o homem se constitui como ser social” (SAVIANI, 2007, p. 153). Dessa forma, a aprendizagem omnilateral só é possível quando se reconhece que todo conhecimento humano tem sua raiz na atividade prática do trabalho.

A unilateralidade da aprendizagem, característica das sociedades de classes, decorre da divisão social e técnica do trabalho, que destina a uns o acesso ao saber universal e a outros apenas o domínio de tarefas fragmentadas. A educação omnilateral, ao contrário, busca resgatar a totalidade da experiência humana, articulando ciência, técnica, arte e cultura. Como afirma Saviani (2007, p. 162): “a educação escolar deve possibilitar o domínio dos fundamentos científicos da produção, superando a mera formação prática e instrumental”.

Na obra História das ideias pedagógicas no Brasil (2007), Saviani evidencia como as diferentes correntes pedagógicas que marcaram a educação brasileira contribuíram, de formas distintas, para a manutenção ou superação da unilateralidade da aprendizagem. Ele analisa como o escolanovismo, ao privilegiar a experiência imediata, acabou enfraquecendo o acesso dos trabalhadores ao conhecimento sistematizado.

Para o autor, a pedagogia histórico-crítica surge como alternativa capaz de articular a crítica à unilateralidade com a defesa da escola pública e democrática. “É pela mediação da escola que os trabalhadores podem se apropriar do saber elaborado, condição para a transformação da sociedade” (SAVIANI, 2007, p. 389). Nesse sentido, a omnilateralidade da aprendizagem aparece como horizonte histórico da pedagogia histórico-crítica, que busca garantir a todos os indivíduos a possibilidade de desenvolver plenamente suas potencialidades.

A concepção de omnilateralidade da aprendizagem em Saviani articula dimensões filosóficas, políticas e pedagógicas. Inspirado no materialismo histórico-

dialético, o autor entende que a educação só pode cumprir sua função humanizadora se garantir a todos os trabalhadores o acesso à totalidade do saber humano.

A partir de *Escola e Democracia* (1989), percebe-se que a escola deve ser o espaço de democratização do conhecimento, condição para a aprendizagem omnilateral. Em *Trabalho e Educação* (2007), Saviani evidencia o fundamento ontológico do trabalho como base dessa formação integral. Já em *História das ideias pedagógicas no Brasil* (2007), demonstra como a luta por uma educação democrática está intrinsecamente ligada à superação das pedagogias que fragmentam e limitam a aprendizagem.

Portanto, a omnilateralidade da aprendizagem, na visão de Saviani, é ao mesmo tempo um princípio teórico, um projeto político e um objetivo pedagógico. Trata-se de uma concepção que afirma o direito de todos os seres humanos à apropriação do saber universal, como condição para a emancipação individual e coletiva.

O conceito de omnilateralidade é central no pensamento marxista quando se trata da formação humana e da crítica ao modo de produção capitalista. A noção se refere ao desenvolvimento integral e multilateral das capacidades humanas, contrapondo-se à unilateralidade imposta pela divisão social do trabalho e pela alienação. Marx (2004) apresenta reflexões fundantes sobre a relação entre trabalho, alienação e emancipação humana, que permitem compreender a omnilateralidade como horizonte formativo da espécie humana.

Ele busca analisar a concepção de omnilateralidade da aprendizagem em Marx, explorando sua fundamentação ontológica, sua crítica à alienação e sua vinculação com a ideia de formação humana plena. A análise demonstrará que, para Marx, a aprendizagem não se reduz à aquisição de habilidades instrumentais, mas se constitui como processo de desenvolvimento histórico, social e integral das potencialidades humanas.

Marx (2004) descreve como o trabalho, atividade essencialmente humana, transforma-se em fonte de alienação no capitalismo. O trabalhador, ao vender sua força de trabalho, perde o controle sobre o produto que cria e sobre o próprio processo de produção. Marx afirma que “o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz” (MARX, 2004, p. 80).

Esse processo gera uma formação unilateral, pois limita o trabalhador a funções parciais, repetitivas e fragmentadas. A unilateralidade, portanto, é resultado

da divisão social do trabalho e da lógica da produção capitalista, que reduz o ser humano a mero instrumento da máquina produtiva. Para Marx (2004, p. 84), “a alienação do trabalho faz com que a vida do trabalhador seja exterior a ele, e não pertença a ele mesmo”.

A aprendizagem, nesse contexto, também se torna restrita, pois o trabalhador não desenvolve suas capacidades múltiplas, mas apenas aquelas exigidas pela produção alienada.

A crítica à alienação conduz Marx à formulação da omnilateralidade como horizonte emancipatório. O desenvolvimento humano integral só pode ocorrer quando superadas as barreiras impostas pela exploração e pela divisão social do trabalho. Nesse sentido, a omnilateralidade é inseparável da emancipação humana.

Marx (2004) define o homem como um ser genérico, ou seja, capaz de se reconhecer enquanto parte da espécie e de desenvolver múltiplas potencialidades. Ele escreve: “O homem é um ser genérico não só porque faz prática e teoricamente da sua própria essência, mas também porque se relaciona consigo mesmo como com o gênero vivo e presente” (MARX, 2004, p. 107).

Essa concepção ontológica indica que a aprendizagem, para ser efetivamente humana, deve possibilitar a apropriação crítica e criativa da totalidade das capacidades do sujeito, e não apenas de habilidades fragmentadas. A omnilateralidade é, portanto, o desenvolvimento de todas as dimensões humanas: intelectual, prática, sensível, social e cultural.

A passagem da unilateralidade à omnilateralidade, em Marx, ocorre pela práxis revolucionária. A educação, entendida de forma ampla, desempenha papel fundamental nesse processo, pois permite que os indivíduos se apropriem da totalidade dos saberes produzidos historicamente.

Marx (2004, p. 96) enfatiza que a transformação das condições materiais de existência é condição para que o homem se torne livre e plenamente desenvolvido: “Na superação da alienação, a atividade vital torna-se atividade livre, e o homem afirma-se como ser genérico”. A aprendizagem omnilateral, nesse contexto, não se limita à formação escolar, mas se concretiza no processo histórico de superação da exploração, onde os homens se reconhecem como sujeitos criadores de sua realidade.

Assim, a práxis é o elemento mediador entre a crítica à alienação e a realização da omnilateralidade. A educação que contribui para esse processo deve articular teoria e prática, conhecimento e ação transformadora.

O conceito de omnilateralidade da aprendizagem revela que, para Marx, a educação deve ser entendida como formação humana integral. Essa concepção implica que todos os indivíduos tenham acesso ao desenvolvimento de suas potencialidades plenas, em todas as dimensões da vida.

Marx critica a redução do homem a trabalhador parcial e defende a possibilidade de um ser humano completo, capaz de transitar por diferentes esferas da vida social. Ele argumenta que “na atividade livre, o homem produz conforme as leis da beleza” (MARX, 2004, p. 114), revelando que a omnilateralidade inclui também o cultivo da sensibilidade estética, da criatividade e da sociabilidade.

Assim, a aprendizagem omnilateral não se limita à instrução técnica, mas abarca o conhecimento científico, a arte, a filosofia, a cultura e a ética, constituindo uma formação integral que possibilita ao homem realizar-se como ser histórico e genérico.

A concepção de omnilateralidade da aprendizagem em Marx (2004) evidencia uma visão profundamente crítica e emancipatória da formação humana. Ao denunciar a alienação e a unilateralidade impostas pelo capitalismo, Marx aponta para um horizonte em que o trabalho e a educação se tornam meios de realização integral do ser humano.

A omnilateralidade, portanto, é mais do que uma noção pedagógica: trata-se de um princípio ontológico que expressa a essência do ser humano enquanto ser social e genérico. A aprendizagem, nesse sentido, não é mera aquisição de competências, mas processo de desenvolvimento pleno de todas as capacidades humanas, articuladas à transformação das condições materiais de existência.

Dessa forma, a reflexão de Marx continua sendo fundamental para pensar uma educação comprometida com a emancipação dos trabalhadores e com a construção de uma sociedade em que cada indivíduo possa desenvolver sua humanidade de modo omnilateral.

2.4 O CPII a a sua “nova” identidade organizacional: a equiparação à condição de IF em 2012

O CPII, fundado em 1837, é uma das instituições educacionais mais tradicionais do Brasil, com reconhecida relevância na formação básica e profissional. A trajetória histórica da instituição revela sua capacidade de adaptação às transformações sociais, políticas e educacionais do país. Uma das mudanças mais significativas em sua história recente foi a equiparação à condição de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IF), efetivada em 2012.

Essa mudança, prevista na Lei n.º 11.892/2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, inseriu o CPII em um novo arranjo institucional, ampliando seu papel na oferta de educação profissional e tecnológica. Segundo Neves e Almeida (2021, p. 22), “a equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal foi um marco institucional que reconfigurou sua identidade organizacional, alinhando-a ao projeto de expansão e consolidação da rede federal”.

Assim, compreender a “nova” identidade organizacional do CPII a partir de 2012 exige analisar o marco legal, os efeitos práticos da equiparação e os desafios enfrentados pela instituição diante dessa nova realidade.

A Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, criou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e estabeleceu a organização dos Institutos Federais (IFs). Essa legislação ampliou o papel das instituições de ensino federais, determinando a oferta de cursos técnicos, de graduação e de pós-graduação, além de atividades de pesquisa e extensão.

Embora a lei não tenha incluído, inicialmente, o CPII na estrutura dos IFs, ela abriu caminho para sua posterior equiparação. Conforme destaca o site oficial do CPII, “em 2012, por meio de lei específica, o Colégio Pedro II foi equiparado aos Institutos Federais, passando a compor a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica” (COLÉGIO PEDRO II, 2024, n.p.).

Assim, a equiparação significou não apenas a adequação formal à legislação vigente, mas também a incorporação de uma nova missão institucional, com responsabilidades ampliadas no campo da educação profissional e tecnológica.

A análise de Neves e Almeida (2021) destaca que a equiparação do CPII à condição de IF representou uma reconfiguração de sua identidade organizacional,

marcada pela necessidade de conciliar sua tradição histórica com os novos desafios impostos pela legislação. Para os autores, “o Colégio Pedro II precisou ressignificar sua missão, incorporando dimensões da educação profissional e tecnológica sem perder de vista sua trajetória de instituição de educação básica de excelência” (NEVES; ALMEIDA, 2021, p. 45).

Isso significa que, a partir de 2012, o CPIL passou a integrar um sistema que valoriza não apenas a educação básica, mas também a articulação entre ensino, pesquisa e extensão. O desafio foi preservar sua tradição de formação humanística e crítica, ao mesmo tempo em que ampliava sua atuação para contemplar os princípios da Rede Federal, cuja ênfase recai sobre a integração entre trabalho, ciência e cultura.

O site oficial do CPIL (2024, n.p.) destaca que a equiparação trouxe “novas perspectivas acadêmicas e administrativas, ampliando a oferta de cursos e fortalecendo a inserção do colégio na produção científica e tecnológica”. Essa mudança, contudo, não ocorreu sem tensões, já que parte da comunidade escolar demonstrou preocupação com a preservação da identidade histórica da instituição.

A equiparação à condição de IF não foi apenas um processo burocrático, mas um movimento que implicou redefinições na gestão, no currículo e na relação com a comunidade. Como observam Neves e Almeida (2021, p. 63), “a incorporação do Colégio Pedro II à Rede Federal exigiu adaptações significativas em termos organizacionais, pedagógicos e políticos”.

Entre os desafios enfrentados, destacam-se:

1. Adequação curricular – a necessidade de integrar a formação básica tradicional com a educação profissional e tecnológica.
2. Gestão administrativa – a ampliação das responsabilidades institucionais exigiu novas formas de organização e de governança.
3. Preservação da identidade – o equilíbrio entre tradição histórica e inovação tecnológica constituiu um dos principais dilemas do CPIL após 2012.

A complexificação organizacional também trouxe novos desafios no campo das relações de trabalho. Questões como gestão hierárquica, sobrecarga laboral, conflitos institucionais e pressões burocráticas podem favorecer o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo Hirigoyen (2011, p. 17), “o assédio moral constitui-

se em toda conduta abusiva que, repetida de forma prolongada, atinge a dignidade ou à integridade psíquica do trabalhador”.

Nesse sentido, é fundamental refletir sobre como a nova configuração administrativa e acadêmica do CPII pode se relacionar com a ocorrência, combate ou a prevenção de práticas de assédio moral, especialmente considerando a complexidade de uma instituição de caráter nacional, multicampi e historicamente marcada por tradições de excelência.

O assédio moral no trabalho é um fenômeno complexo, geralmente associado a ambientes organizacionais que favorecem práticas autoritárias, hierarquias rígidas ou falta de canais institucionais de escuta. De acordo com Barreto (2013, p. 97), “o assédio moral tende a se manifestar com mais intensidade em contextos de reestruturação institucional, nos quais há insegurança e disputas por espaços de poder”.

Nesse sentido, a nova estrutura organizacional do CPII, relacionada com o tema dessa pesquisa, pode apresentar riscos potenciais de assédio moral, sobretudo devido:

1. À ampliação da hierarquia administrativa;
2. À necessidade de adequação a novas normas burocráticas;
3. À intensificação do trabalho docente e técnico-administrativo em educação;
4. Às disputas internas por cargos e funções de gestão.

Por outro lado, a equiparação também abre espaço para políticas institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral. O CPII, enquanto parte da Rede Federal, tem o dever de assegurar um ambiente de trabalho saudável e democrático, conforme preceitua a Constituição Federal e a legislação trabalhista brasileira.

Ademais, também merece destaque o fato de que o CPII ampliou sua atuação em pesquisa e extensão, fortaleceu parcerias com outras instituições da Rede Federal e consolidou-se como referência em educação integral.

A equiparação do CPII à condição de Instituto Federal, efetivada em 2012, representou um marco na história da instituição, conferindo-lhe uma “nova” identidade organizacional. Amparada pela Lei n.º 11.892/2008, a mudança inseriu o colégio na

Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, ampliando sua missão e reconfigurando sua atuação.

Como evidenciam Neves e Almeida (2021), esse processo não se limitou à dimensão formal, mas implicou transformações significativas no papel do CII, que passou a articular sua tradição histórica com os princípios dos IFs. O site oficial do Colégio confirma que a equiparação abriu novas possibilidades acadêmicas e administrativas, ainda que permeadas por tensões e desafios.

Assim, a “nova” identidade organizacional do CII reflete a síntese entre continuidade e mudança: continuidade de sua tradição de excelência educacional e mudança no sentido de ampliar sua inserção na educação profissional e tecnológica. Trata-se de uma reconfiguração que reafirma a relevância do CII no cenário educacional brasileiro contemporâneo.

Atualmente, o CII é composto pelas estruturas organizacionais abaixo com as suas respectivas portarias de reestruturação:

Unidade Administrativa	Portaria estruturante mais recente
Reitoria	PORTARIA 4898/2025 que altera a PORTARIA 562/2024 - CII, 24 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Reitoria do Colégio Pedro II (CII)
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP)	PORTARIA 563/2024 - CII, 24 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do Colégio Pedro II (CII)
Pró-Reitoria de Desenvolvimento institucional (PRODI)	PORTARIA 4899/2025 que altera a PORTARIA 509/2024 - CII, 10 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura

	organizacional da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	PORTARIA 652/2024 - CPII, 6 de maio de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-reitoria de Administração (PROAD) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Ensino (PROEN)	PORTARIA 5036/2025 que altera a PORTARIA 742/2024 - CPII, 15 de maio de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC)	PORTARIA 565/2024 - CPII, 25 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II (CPII)
Os 14 <i>campi</i>	PORTARIA 505/2024 - CPII, 10 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional dos <i>campi</i> do Colégio Pedro II (CPII)

No que diz respeito aos *campi*, seguem os que compõem do CPII, todos organizados pela mesma portaria - PORTARIA 505/2024 - CPII, 10 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional dos *campi* do Colégio:

<i>Campus Centro</i>
<i>Campus Duque de Caxias</i>
<i>Campus Engenho Novo I</i>
<i>Campus Engenho Novo II</i>
<i>Campus Humaitá I</i>
<i>Campus Humaitá II</i>
<i>Campus Niterói</i>
<i>Campus Realengo I</i>
<i>Campus Realengo II</i>
<i>Campus São Cristóvão I</i>
<i>Campus São Cristóvão II</i>
<i>Campus São Cristóvão III</i>
<i>Campus Tijuca I</i>
<i>Campus Tijuca II</i>

Destaca-se essa nova identidade para possíveis inserções no rol do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e

Tecnológica (CONIF) nas futuras pesquisas acerca de assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, o enfrentamento do assédio moral deve ser compreendido como parte integrante da identidade organizacional do CPlI após 2012. Para Hirigoyen (2011, p. 31), “a prevenção do assédio moral depende tanto de normas institucionais claras quanto de uma cultura organizacional baseada no respeito e na dignidade humana”.

Assim, a instituição, ao adotar uma estrutura mais complexa, precisa também implementar mecanismos de mediação de conflitos, canais de denúncia acessíveis e ações formativas para gestores e servidores.

3 O ASSÉDIO MORAL NA EPT COM FOCO NO COLÉGIO PEDRO II

3.1 O conceito de assédio moral

O assédio moral é um fenômeno social e organizacional que ganhou destaque nas últimas décadas, sobretudo a partir da ampliação dos estudos sobre as relações de trabalho e as consequências psicológicas e sociais do ambiente laboral. Trata-se de uma forma de violência sutil, contínua e reiterada, que visa desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17), “o assédio moral no trabalho consiste em toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”.

Essa definição destaca o caráter repetitivo e intencional das ações de assédio, que diferenciam essa prática de conflitos isolados ou eventuais. Segundo Barreto (2006), o assédio moral se configura quando há uma sequência de ações que têm por objetivo “humilhar, desqualificar e isolar o trabalhador, tornando o ambiente de trabalho insuportável”. Dessa forma, o assédio não se limita a um ato único, mas a um processo de desgaste emocional contínuo, que interfere na saúde mental e na vida social da vítima.

A autora Marie-France Hirigoyen, considerada uma das pioneiras nos estudos sobre o tema, afirma que o assédio moral é uma forma de violência psicológica que se desenvolve de modo insidioso e sistemático. Em sua análise, “a agressão moral não é feita de forma aberta; ela é frequentemente velada, disfarçada sob a aparência de normalidade ou de exigência profissional” (HIRIGOYEN, 2005, p. 23). Essa sutileza é o que torna o fenômeno mais difícil de identificar e de combater, já que muitas das condutas de assédio se apresentam como atitudes banais ou justificáveis dentro do ambiente organizacional.

Do ponto de vista jurídico e sociológico, o assédio moral também pode ser compreendido como um abuso de poder. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 39), “o assédio moral ocorre quando o poder hierárquico é utilizado de forma abusiva, ultrapassando os limites da gestão e da disciplina, para subjugar, humilhar ou excluir o trabalhador”. Assim, há uma relação de assimetria entre o agressor e a vítima, sendo o primeiro detentor de algum tipo de poder, seja hierárquico, simbólico ou social.

No ambiente organizacional, o assédio moral pode se manifestar de diversas formas, tais como a exclusão sistemática do trabalhador, a atribuição de tarefas humilhantes, o boicote às atividades profissionais, a difusão de boatos ou ainda a crítica constante e desproporcional (BARRETO, 2006). Em muitos casos, o assédio é praticado de forma coletiva, com a conivência ou o silêncio dos demais colegas, o que reforça o isolamento da vítima e legitima o comportamento do agressor.

De acordo com Lima e Costa (2016), a prática do assédio moral produz efeitos devastadores sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Os autores destacam que os sintomas mais comuns incluem ansiedade, depressão, insônia, baixa autoestima e síndrome do pânico, podendo levar até mesmo ao afastamento definitivo do trabalho. Nesse sentido, o assédio moral não é apenas uma questão interpessoal, mas um problema de saúde pública e de gestão institucional.

Além disso, o conceito de assédio moral deve ser compreendido dentro de um contexto histórico e cultural. No passado, práticas hoje consideradas abusivas eram vistas como parte natural da hierarquia e da disciplina no trabalho. Com a evolução das relações sociais e o fortalecimento dos direitos humanos e trabalhistas, houve uma maior conscientização sobre a necessidade de proteger a dignidade e a integridade dos trabalhadores (FERNANDES; COSTA; BARRETO, 2019).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também reconhece o assédio moral como uma forma de violência no trabalho, enfatizando que ele fere princípios fundamentais de respeito e igualdade. Em relatório publicado em 2019, a OIT definiu o assédio como “qualquer ação, incidente ou comportamento que se desvie do respeito mútuo e que cause dano físico, psicológico ou econômico à pessoa” (OIT, 2019, p. 7). Essa definição amplia o entendimento do fenômeno para além do âmbito individual, reconhecendo seu impacto nas dinâmicas institucionais e nas políticas de gestão de pessoas.

No campo da Psicologia do Trabalho, o assédio moral é visto como um processo de destruição simbólica. De acordo com Dejours (2007), a violência moral no trabalho desestrutura o sentido da atividade laboral, gerando um sentimento de inutilidade e fracasso. O autor afirma que “a destruição da identidade profissional é uma das consequências mais graves do assédio moral, pois ela atinge o núcleo do reconhecimento e da autoestima do trabalhador” (DEJOURS, 2007, p. 54).

Hirigoyen (2002) complementa que o assédio moral não ocorre apenas em relações verticais (chefe e subordinado), mas também pode surgir entre colegas de

mesmo nível hierárquico, ou até mesmo de subordinados contra superiores. Essas variações demonstram que o assédio moral é um fenômeno complexo, que não depende exclusivamente da estrutura hierárquica, mas da cultura organizacional e das relações interpessoais estabelecidas dentro da instituição.

No contexto da administração pública e das instituições educacionais, o assédio moral apresenta especificidades relacionadas ao uso do poder institucional e à burocratização das relações de trabalho. Barreto (2006) destaca que, nesses espaços, o assédio pode se manifestar sob a forma de perseguição funcional, exposição vexatória de servidores, ou uso indevido de instrumentos administrativos para constranger trabalhadores. Esse tipo de assédio institucional tende a ser mais difícil de denunciar, devido ao medo de retaliação e à ausência de mecanismos eficazes de proteção.

Por fim, compreender o conceito de assédio moral é fundamental para formular políticas de prevenção e combate. Fernandes et al. (2019) defendem que a instituição deve adotar uma postura ativa, promovendo ambientes de trabalho baseados na ética, na solidariedade e no respeito mútuo. Isso implica na formação de gestores e servidores, na criação de canais de escuta e acolhimento, e na implementação de normas claras de conduta.

Dessa forma, o assédio moral deve ser entendido não apenas como um problema individual, mas como um problema estrutural das organizações, cuja superação exige uma transformação cultural, ética e institucional. O combate a essa forma de violência depende do compromisso coletivo de promover relações de trabalho mais humanas, justas e respeitadas.

3.2 Os possíveis danos do assédio moral para trabalhadores da educação pública federal da EPT

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que afeta diversos setores, inclusive a educação pública federal da EPT. Professores, técnicos administrativos e gestores estão sujeitos a práticas de desqualificação, isolamento e constrangimento que comprometem não apenas a saúde mental individual, mas também o funcionamento institucional. Barreto (2006) afirma que o assédio moral é uma “jornada de humilhações”, constituída por ações repetitivas que visam à desestabilização emocional e à perda da autoestima da vítima. No contexto da educação pública, essas práticas adquirem contornos ainda mais complexos devido às relações hierárquicas rígidas, à burocracia e à cultura organizacional marcada pela sobrecarga de trabalho e pela pressão por resultados.

No serviço público federal, o assédio moral manifesta-se frequentemente por meio de condutas abusivas praticadas por superiores hierárquicos, colegas ou até subordinados, comprometendo o ambiente de trabalho e a saúde psíquica dos profissionais da educação. Segundo Hirigoyen (2002, p. 17), “o assédio moral é qualquer conduta abusiva, gesto, palavra ou comportamento que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Em instituições de ensino da EPT, essas condutas podem assumir formas específicas, como a desvalorização do trabalho dos servidores TAEs e docentes, a manipulação de informações, a exclusão de atividades coletivas, a sobrecarga de tarefas administrativas ou o tratamento desigual entre servidores. Barreto (2006) observa que tais práticas se intensificam em ambientes onde predominam estruturas hierárquicas autoritárias e falta de diálogo institucional. Assim, o assédio moral na educação pública não é apenas uma questão individual, mas um reflexo de problemas estruturais e organizacionais.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) destacam que, no setor público, há uma tendência à naturalização de comportamentos autoritários, frequentemente justificados como “exigência de produtividade” ou “rigor administrativo”. Essa naturalização contribui para a invisibilidade do problema e dificulta a adoção de medidas preventivas. Para os autores, o assédio moral se torna uma forma de controle simbólico e disciplinar sobre o trabalhador, o que o leva à submissão e ao adoecimento.

Os impactos psicológicos do assédio moral são profundos e prolongados. As vítimas relatam sentimentos de impotência, medo, insegurança e isolamento, além de desenvolverem distúrbios como depressão, ansiedade, insônia e síndrome do pânico. Hirigoyen (2005) enfatiza que o assédio moral “destrói a identidade profissional e o sentimento de pertencimento do trabalhador”, levando-o a duvidar de suas próprias competências.

No caso dos profissionais da EPT, esses danos são potencializados pela natureza emocional do trabalho docente, do TAE e pela exigência constante de envolvimento afetivo com estudantes e colegas. Segundo Barreto (2006), “o sofrimento causado pelo assédio moral ultrapassa o ambiente de trabalho, atingindo a vida pessoal, familiar e social do trabalhador”. Dessa forma, o educador submetido a práticas abusivas tende a desenvolver sintomas de fadiga emocional, perda de motivação e sentimento de desvalorização.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), a violência psicológica no trabalho compromete a qualidade do serviço público e a saúde coletiva dos servidores. A instituição reconhece o assédio moral como um risco psicossocial que deve ser tratado como questão de saúde ocupacional. Essa perspectiva amplia a compreensão do problema e reforça a necessidade de atuação institucional para proteção da saúde mental dos trabalhadores da educação.

Além dos prejuízos psicológicos, o assédio moral pode gerar sérios danos físicos. A exposição prolongada a situações de humilhação e estresse pode desencadear sintomas como dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, palpitações, tensão muscular e fadiga crônica (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Esses efeitos somáticos decorrem da ativação constante do sistema de alerta fisiológico, levando o corpo a um estado de esgotamento.

O Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2018) reconhece que o assédio moral está associado ao aumento de afastamentos por motivo de saúde, à redução da produtividade e ao comprometimento do clima organizacional. No caso dos servidores da educação federal, isso pode resultar em prejuízos diretos à qualidade do ensino e à continuidade das atividades pedagógicas e administrativas.

Nascimento (2011) ressalta que o assédio moral representa a negação do valor social do trabalho e a violação da dignidade humana. Ao atingir o servidor público, essa prática desvirtua a missão institucional do Estado e enfraquece o princípio da eficiência, previsto no artigo 37 da CF88. Portanto, os danos decorrentes do assédio

moral extrapolam a esfera individual, afetando a coletividade e o serviço público como um todo.

As consequências do assédio moral no ambiente educacional vão além do sofrimento individual. A presença dessa prática compromete o clima organizacional, reduz a cooperação entre servidores e prejudica a confiança nas relações interpessoais. Hirigoyen (2005) observa que o assédio moral “instala um clima de medo e silêncio, no qual os trabalhadores evitam se posicionar para não se tornarem as próximas vítimas”.

Quando esse cenário se consolida, a instituição educativa perde sua capacidade crítica e reflexiva, transformando-se em um espaço de autoritarismo e passividade. Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 78) afirmam que “o assédio moral compromete a função social da instituição, pois corrói valores éticos, estimula o medo e reduz a capacidade criativa e solidária dos trabalhadores”.

Além disso, o assédio moral pode resultar em absenteísmo, afastamentos médicos e pedidos de exoneração, acarretando perdas econômicas e humanas significativas. No serviço público federal, essas consequências impactam diretamente a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade, configurando-se como um problema de gestão pública.

Barreto (2006) destaca que o combate ao assédio moral deve ser entendido como um compromisso ético e político das instituições públicas. Isso implica o desenvolvimento de políticas de prevenção, canais de denúncia, programas de apoio psicológico e formação continuada de gestores e servidores. Tais medidas contribuem para a construção de um ambiente saudável, pautado na dignidade, no respeito e na valorização do trabalho humano.

Os danos do assédio moral para trabalhadores da educação pública federal são múltiplos e interdependentes, envolvendo dimensões psicológicas, físicas, sociais e institucionais. As vítimas sofrem com a perda da autoestima, o adoecimento emocional e o comprometimento de sua identidade profissional, enquanto as instituições enfrentam a deterioração do clima organizacional e a queda na qualidade dos serviços.

Com base nas contribuições de Hirigoyen (2002; 2005), Barreto (2006) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), compreende-se que o assédio moral deve ser tratado como uma forma de violência institucional e não apenas como conflito interpessoal. Sua prevenção exige uma atuação coletiva e estruturada, pautada em

valores éticos e no respeito à dignidade da pessoa humana.

Portanto, toda educação pública federal, tal como a EPT, como espaços formadores e socialmente referenciados, deve assumir o compromisso de promover ambientes de trabalho saudáveis e democráticos, garantindo aos profissionais condições dignas de atuação e de desenvolvimento. Somente assim será possível fortalecer o papel transformador da educação e assegurar o cumprimento de sua função social no Estado brasileiro.

3.3 Como prevenir o assédio moral

O assédio moral no trabalho é uma forma de violência psicológica que compromete a saúde do trabalhador e o clima organizacional. Sua prevenção requer a articulação de ações éticas, educativas e institucionais que visem à promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e cooperativo. Barreto (2006) afirma que o assédio moral é um processo contínuo de humilhações que fere a dignidade humana, sendo necessário um esforço coletivo para eliminá-lo das práticas laborais. A prevenção, portanto, deve ser entendida como um compromisso ético e político das organizações e do Estado.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17), “o assédio moral é toda conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. A autora ressalta que a melhor forma de combater o assédio moral é impedir sua instalação, por meio de políticas institucionais claras e de uma cultura organizacional baseada no respeito.

Barreto (2006) observa que o assédio moral não surge repentinamente; ele é resultado de omissões organizacionais, hierarquias autoritárias e relações desiguais de poder. Assim, a prevenção deve atuar antes do surgimento de comportamentos abusivos, promovendo espaços de diálogo, escuta e acolhimento. No ambiente educacional e no serviço público, por exemplo, a presença de mecanismos de comunicação e mediação de conflitos pode reduzir a incidência de práticas humilhantes e discriminatórias.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), a prevenção do assédio moral exige que as instituições revejam seus modelos de gestão. Os autores afirmam que “ambientes autoritários e hierarquizados são férteis para o desenvolvimento de práticas de assédio moral, pois estimulam a competitividade e o medo” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 63). Portanto, políticas de gestão participativa e democrática tornam-se instrumentos essenciais para prevenir o assédio e fortalecer a ética coletiva no trabalho.

A educação é uma das principais ferramentas de prevenção do assédio moral. Hirigoyen (2005) defende que a formação dos gestores e servidores deve incluir conteúdos sobre ética, respeito e diversidade, de modo a criar consciência sobre os limites do comportamento profissional. Segundo a autora, “prevenir o assédio moral é

educar para o respeito, para o diálogo e para a convivência com as diferenças” (HIRIGOYEN, 2005, p. 89).

Nesse sentido, Barreto (2006) propõe a realização de campanhas educativas e treinamentos periódicos, com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores e gestores sobre os efeitos do assédio moral e a importância de denunciar situações de violência psicológica. A autora destaca que a visibilidade do problema é um passo essencial para sua erradicação, pois o silêncio institucional favorece o agressor e perpetua a cultura do medo.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) reforçam a necessidade de formação ética e emocional nas organizações públicas e privadas. Para os autores, a prevenção requer o desenvolvimento de competências relacionais, como empatia, comunicação assertiva e capacidade de escuta. Isso significa que a formação profissional não deve se limitar aos aspectos técnicos, mas incluir também o desenvolvimento humano e social.

No campo da educação pública, essa abordagem é ainda mais relevante, visto que professores e técnicos administrativos lidam cotidianamente com relações interpessoais intensas e desafiadoras. O Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2018) recomenda que as instituições de ensino promovam ações pedagógicas voltadas à valorização do respeito mútuo, da colaboração e da solidariedade, estimulando o combate ao assédio moral e à violência simbólica.

A prevenção do assédio moral depende, também, da criação e implementação de políticas institucionais de enfrentamento. Tais políticas devem incluir códigos de ética, normas de conduta, canais de denúncia sigilosos e programas de apoio psicológico às vítimas.

Segundo Hirigoyen (2005), uma das formas mais eficazes de prevenção é a clarificação das regras e valores da instituição. Quando as normas de convivência são claras, transparentes e compartilhadas, reduz-se o espaço para práticas abusivas e discricionárias. A autora ressalta que o combate ao assédio deve ser incorporado à gestão de pessoas, com políticas de valorização profissional e reconhecimento do mérito de forma justa.

Barreto (2006) enfatiza que as instituições públicas têm o dever de adotar medidas preventivas que assegurem a integridade física e mental de seus servidores. Para a autora, “a omissão institucional diante do assédio moral configura conivência e reforça a perpetuação da violência simbólica” (BARRETO, 2006, p. 112). Assim, a

criação de comissões de ética, ouvidorias ativas e protocolos de apuração de denúncias constitui instrumento essencial de proteção ao trabalhador.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), os Estados e as organizações devem promover ambientes de trabalho livres de violência e assédio, adotando políticas públicas de prevenção e mecanismos de responsabilização. A Convenção nº 190 da OIT, ratificada por diversos países, reconhece o direito de todos os trabalhadores a um ambiente laboral seguro, digno e respeitoso.

Além das medidas administrativas, Freitas, Heloani e Barreto (2008) sugerem a criação de espaços de escuta institucional, nos quais os trabalhadores possam relatar situações de sofrimento sem medo de represálias. Tais espaços funcionam como instrumentos de prevenção, acolhimento e mediação de conflitos, fortalecendo a confiança entre a gestão e os servidores.

A prevenção do assédio moral ultrapassa o campo das normas e atinge a dimensão cultural e coletiva das instituições. Hirigoyen (2005) afirma que a cultura do silêncio e da obediência cega favorece o surgimento de comportamentos abusivos. Portanto, é fundamental promover uma mudança de mentalidade, na qual a cooperação e o diálogo substituam o autoritarismo e a competição desleal.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 78) observam que “a luta contra o assédio moral é também uma luta pela humanização das relações de trabalho”, o que exige compromisso ético e solidariedade entre colegas. Essa mudança cultural deve envolver todos os níveis hierárquicos, com líderes capazes de inspirar confiança e agir com justiça.

Barreto (2006) lembra que a prevenção é mais eficaz quando ocorre de forma coletiva e integrada, envolvendo servidores, sindicatos, gestores e órgãos de controle. O enfrentamento do assédio moral não pode se restringir à punição de agressores, mas deve buscar transformar a cultura institucional. Essa perspectiva amplia a noção de prevenção para além da mera repressão, incorporando ações contínuas de educação, sensibilização e acompanhamento psicológico.

Prevenir o assédio moral é um desafio que exige ações coordenadas, políticas efetivas e uma profunda transformação cultural. O combate a esse tipo de violência requer não apenas a aplicação de normas disciplinares, mas, sobretudo, a construção de ambientes de trabalho pautados pela ética, pelo diálogo e pelo respeito à dignidade humana.

Com base nas contribuições de Hirigoyen (2002; 2005), Barreto (2006) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), compreende-se que a prevenção do assédio moral deve envolver:

1. Educação e formação ética dos servidores e gestores;
2. Institucionalização de políticas de prevenção e acolhimento;
3. Fortalecimento de uma cultura de respeito e solidariedade.

No âmbito da administração pública, em especial na educação, a prevenção do assédio moral é também um compromisso com a função social do Estado e com o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da CF88. Somente por meio de políticas preventivas consistentes será possível promover relações de trabalho mais humanas, justas e produtivas, assegurando o bem-estar dos trabalhadores e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

4 METODOLOGIA

O presente trabalho adotou como percurso metodológico a pesquisa descritiva, a qual tem como propósito examinar e compreender fenômenos sem a interferência do pesquisador. De acordo com Gil e Vergara (2015, p. 23), esse tipo de pesquisa “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”. Nesse sentido, o estudo descritivo busca não apenas identificar relações entre as variáveis observadas, mas também oferecer uma análise minuciosa dos fatos, favorecendo sua descrição, classificação e interpretação. Tal abordagem possibilita a compreensão das situações investigadas a partir da realidade empírica, sem que haja alteração do ambiente de estudo (GIL, 2008).

Em relação à abordagem metodológica, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, uma vez que o foco principal recai sobre a interpretação dos fenômenos e sobre o significado atribuído pelos sujeitos às suas experiências. Bardin (2011) destaca que a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador construir e revisar compreensões acerca de determinado fenômeno, a partir da análise de discursos e de práticas sociais. Assim, esse tipo de investigação não se preocupa apenas com a mensuração numérica dos dados, mas também com a compreensão do contexto e da subjetividade dos participantes, promovendo uma análise mais profunda e contextualizada (MINAYO, 2012).

Além disso, utilizou-se o levantamento bibliográfico como instrumento de sustentação teórica, por meio da consulta a fontes como livros, artigos científicos, dissertações, teses e documentos institucionais. Segundo Marconi e Lakatos (2017), o levantamento bibliográfico tem por finalidade reunir e discutir contribuições teóricas previamente elaboradas sobre determinado tema, oferecendo embasamento sólido à análise empírica. Nesse caso, o levantamento bibliográfico contemplou estudos que abordam as dimensões do trabalho, a história da EPT no Brasil, bem como políticas e ações voltadas à prevenção e ao combate do assédio moral no serviço público federal. Também foram examinadas legislações e normativas pertinentes ao tema, permitindo contextualizar juridicamente as discussões apresentadas.

O estudo possui natureza aplicada, pois busca gerar conhecimento voltado à resolução de problemas práticos no âmbito institucional (VERGARA, 2016). A pesquisa empírica envolveu a participação de servidores TAEs e docentes do campus Realengo II do CPII, os quais responderam a um questionário semiaberto (em anexo).

Esse instrumento de coleta de dados teve como finalidade verificar o grau de conhecimento desses servidores sobre a Cartilha de Assédio Moral do CPII, bem como identificar percepções acerca de seus direitos e deveres relacionados ao tema no contexto da EPT.

A seleção dos participantes ocorreu de forma voluntária, a partir de listagens institucionais de servidores do campus Realengo II interessados em aprofundar o debate sobre o assédio moral na EPT. Após a aplicação dos questionários, as informações obtidas subsidiaram a elaboração de um produto educacional em formato de roda de conversa, direcionada a todos os servidores com função de chefia do campus Realengo II em reunião no dia 12 de setembro de 2025, durante o Conselho Pedagógico .

Essa roda de conversa foi estruturada com base na apresentação e discussão dos dados coletados, articulados à cartilha institucional existente, possibilitando um diálogo reflexivo e formativo sobre o tema. A amostra obtida foi considerada significativa, uma vez que seguiu critérios de inclusão e exclusão previamente definidos, assegurando a relevância dos resultados obtidos.

O produto proposto tem como principal objetivo ampliar a divulgação da Cartilha de Assédio Moral do CPII, reforçando seu papel como instrumento de prevenção, conscientização e combate a práticas abusivas no ambiente de trabalho. A iniciativa visa fortalecer a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, estimulando a criação de espaços de escuta e reflexão que contribuam para um ambiente laboral mais saudável e respeitoso.

Desse modo, a metodologia adotada neste estudo está alinhada ao compromisso ético e formativo da EPT, valorizando os trabalhadores da educação enquanto sujeitos críticos e atuantes. Após essa caracterização geral, a metodologia foi organizada em tópicos específicos, de modo a sistematizar os procedimentos e etapas do processo investigativo.

4.1 Etapas do processo de investigativo

Com base nos objetivos geral e específicos delineados, o desenvolvimento deste estudo foi estruturado em etapas sucessivas, permitindo a organização lógica e coerente das ações metodológicas. Segundo Gil (2008), a delimitação de fases distintas em uma pesquisa favorece o controle e a clareza do processo investigativo, assegurando a consistência entre as etapas teóricas e empíricas. Assim, o percurso metodológico compreendeu as seguintes fases: levantamento bibliográfico e elaboração do projeto, definição e validação do questionário, submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa, aplicação do instrumento de coleta de dados, análise das informações obtidas e, por fim, elaboração do produto educacional.

A primeira fase consistiu em um levantamento bibliográfico aprofundado, que teve como objetivo construir um arcabouço teórico sobre as dimensões do trabalho, a trajetória histórica da EPT no Brasil e a conceituação de assédio moral no contexto laboral. De acordo com Marconi e Lakatos (2017), o levantamento bibliográfico é uma etapa fundamental, pois permite reunir e discutir o conhecimento já produzido sobre determinado tema, fornecendo sustentação teórica às demais fases do estudo. Essa revisão também contemplou o exame das legislações e normativas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral no serviço público, com ênfase nas políticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Na segunda fase, ocorreu a elaboração e aplicação de um questionário semiaberto, desenvolvido por meio da plataforma Google Forms, destinado aos servidores TAEs e docentes do campus Realengo II do CPII. O instrumento buscou identificar se os servidores conheciam as políticas institucionais de combate e prevenção ao assédio moral, a existência da cartilha de assédio moral do CPII, bem como seus direitos e deveres sobre o tema no contexto da EPT. Como observa Gil (2008), o questionário é uma técnica eficiente para coletar informações sobre percepções e atitudes dos participantes de forma padronizada, preservando o anonimato e a espontaneidade das respostas.

Em seguida, o projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do CPII, via Plataforma Brasil, assegurando o cumprimento dos princípios éticos e legais que regem a pesquisa científica envolvendo seres humanos. Segundo Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), a aprovação ética é requisito essencial para garantir o respeito à dignidade, à liberdade e aos

direitos dos participantes da pesquisa.

A fase posterior correspondeu à aplicação do questionário, direcionado aos servidores ativos do campus Realengo II, respeitando os critérios de inclusão e exclusão previamente definidos. Foram convidados 249 servidores, sendo 174 docentes e 75 técnico-administrativos, dos quais 59 responderam ao instrumento: 33 docentes e 26 TAEs. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado na primeira seção do questionário, como condição obrigatória para o prosseguimento da participação, conforme preconizam as normas éticas de pesquisa (BRASIL, 2012).

Após a coleta, realizou-se a análise qualitativa dos dados, com base na interpretação livre e contextual das respostas. De acordo com Bardin (2011), a análise qualitativa busca compreender os significados expressos pelos participantes e identificar padrões de sentido que emergem das narrativas. Assim, as respostas foram examinadas de forma interpretativa, visando compreender as percepções dos servidores sobre o assédio moral e as ações institucionais do CPII para o enfrentamento do problema.

Por fim, com base nos resultados obtidos, elaborou-se um produto educacional na forma de roda de conversa, destinado aos servidores TAEs e docentes da EPT do CPII. O objetivo principal desse produto foi ampliar a divulgação da Cartilha de Assédio Moral do CPII, promovendo espaços de diálogo e reflexão sobre o tema. Segundo Freire (1996), a prática educativa deve estar alicerçada na comunicação e na troca de saberes, possibilitando que os sujeitos se reconheçam como protagonistas de sua própria formação. Dessa forma, a roda de conversa foi pensada como instrumento de conscientização e fortalecimento institucional na luta contra o assédio moral.

4.2 Análise do questionário de pesquisa aplicado aos servidores TAEs e docentes

O questionário semiaberto, descrito no Apêndice A, foi aplicado exclusivamente aos servidores ativos do campus Realengo II do CPII, abrangendo tanto os TAEs quanto os docentes. Cabe destacar que não houve delimitação quanto à idade, ao gênero, à raça, a etnia, orientação sexual ou classe social, uma vez que tais variáveis não interferiam nos objetivos específicos da investigação. Segundo Minayo (2012), a pesquisa qualitativa permite a flexibilidade dos critérios de seleção, privilegiando a relevância das experiências e percepções dos sujeitos em detrimento de dados demográficos.

Os resultados obtidos demonstraram o envolvimento expressivo dos participantes, mesmo diante do número reduzido de respostas em relação ao total de convites enviados. A amostra obtida foi considerada representativa, levando-se em conta os critérios de inclusão definidos. A pesquisa foi aprovada pela Plataforma Brasil, sob o CAAE nº 90910325.0.0000.9047 e Parecer nº 7.765.068, além de ter sido devidamente autorizada pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do CPII. Dessa forma, todas as etapas respeitaram os princípios da ética em pesquisa, garantindo a integridade dos participantes e a validade dos resultados.

5 ANÁLISE DOS DADOS

5.1 Apresentação geral da análise

O presente capítulo tem como objetivo apresentar e discutir os dados obtidos a partir do questionário aplicado aos servidores do campus Realengo II do CPIL, instrumento composto por 26 questões abertas e fechadas. As análises qualitativas foram conduzidas com base na literatura especializada sobre assédio moral no ambiente de trabalho, buscando compreender as percepções, experiências e conhecimentos dos respondentes sobre o tema.

De acordo com Bardin (2016), em sua obra a análise de conteúdo, possibilita “a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção das mensagens” (BARDIN, 2016, p. 48), o que justifica o uso dessa metodologia para examinar as respostas, especialmente as de caráter subjetivo.

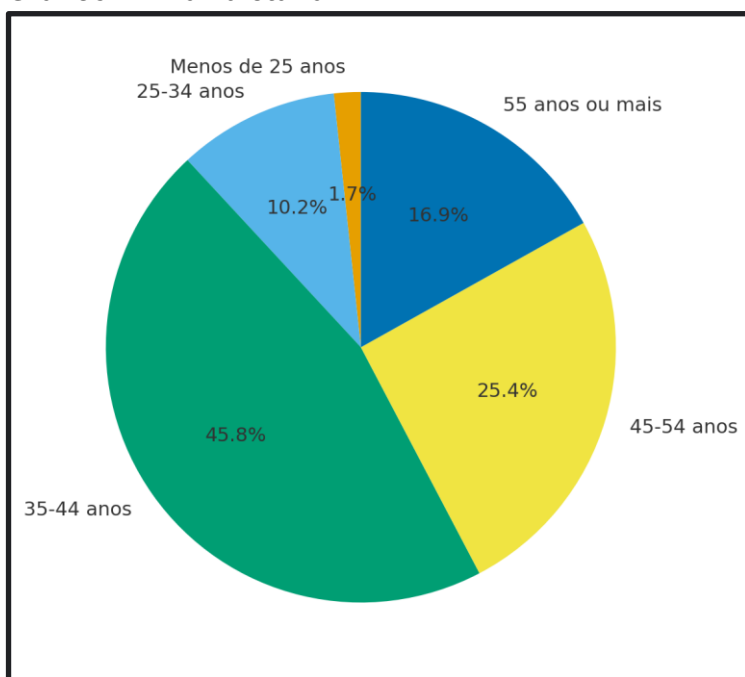
O questionário foi enviado para 249 servidores do Campus Realengo II via e-mail institucional, sendo 174 servidores docentes e 75 servidores TAEs. Responderam ao questionário 59 servidores, sendo 33 servidores docentes e 26 servidores TAEs. O questionário ficou ativo para respostas pelo período de 2 semanas úteis.

5.2 Perfil sociodemográfico dos participantes

5.2.1 Faixa etária

A primeira questão: “Qual a sua faixa etária?” teve como objetivo identificar a faixa etária dos participantes. Observou-se predominância de servidores entre 35 e 44 anos, o que indica um grupo de profissionais em plena maturidade profissional e com significativa experiência no serviço público. Segundo Barreto (2006), a experiência acumulada tende a favorecer maior percepção de situações abusivas, já que “o trabalhador experiente conhece mais claramente os limites éticos das relações de trabalho” (BARRETO, 2006, p. 78).

Gráfico 1 – Faixa etária

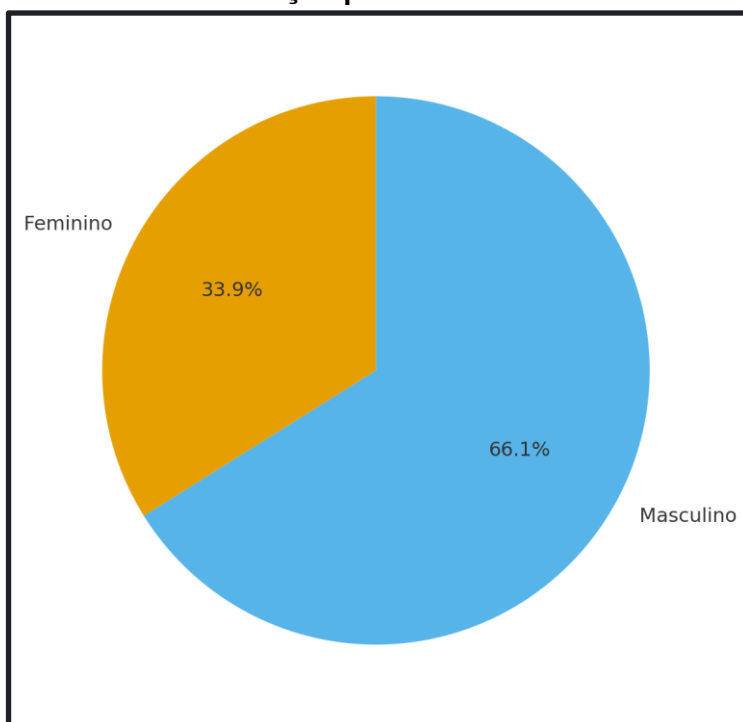


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.2.2 Sexo

Na segunda questão: “Qual é o seu sexo?”, a maioria dos respondentes se identificou como do sexo masculino, o que não reflete o perfil do corpo funcional do CPII, especialmente entre os TAEs. Destaca-se essa contradição por Hirigoyen (2002, p. 103) ao observar que “as mulheres, em geral, são mais expostas ao assédio moral devido às relações de poder desiguais e à persistência de estereótipos de gênero no ambiente de trabalho”.

Gráfico 2 – Distribuição por sexo

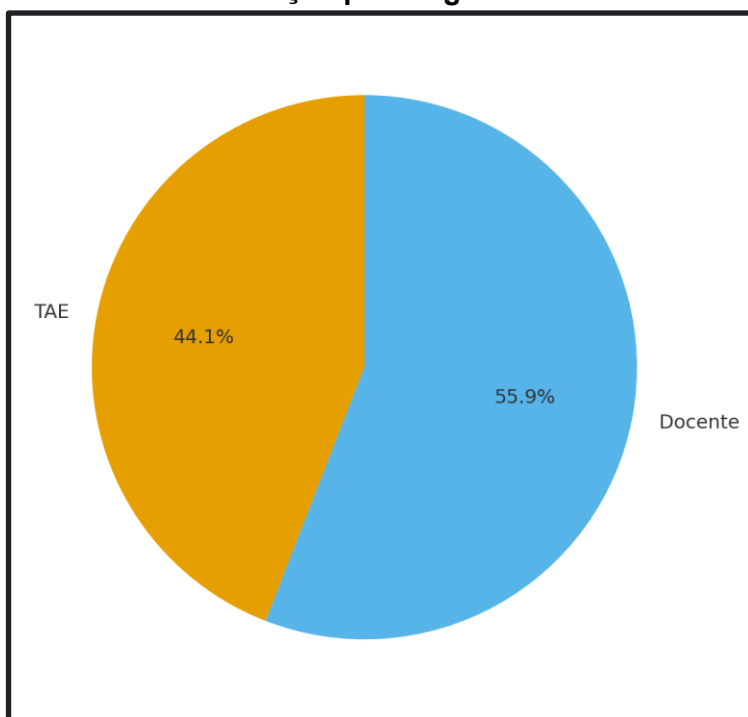


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.2.3 Cargo ocupado

Na terceira questão: “Qual é o seu cargo?”, os resultados indicaram a presença equilibrada entre docentes e TAEs. Essa diversidade é fundamental para compreender o fenômeno do assédio moral sob diferentes perspectivas hierárquicas. Freitas, Heloani e Barreto (2008) apontam que o assédio pode ocorrer tanto em relações verticais (de chefia para subordinado) quanto horizontais (entre colegas), o que amplia a necessidade de políticas institucionais preventivas.

Gráfico 3 – Distribuição por cargo

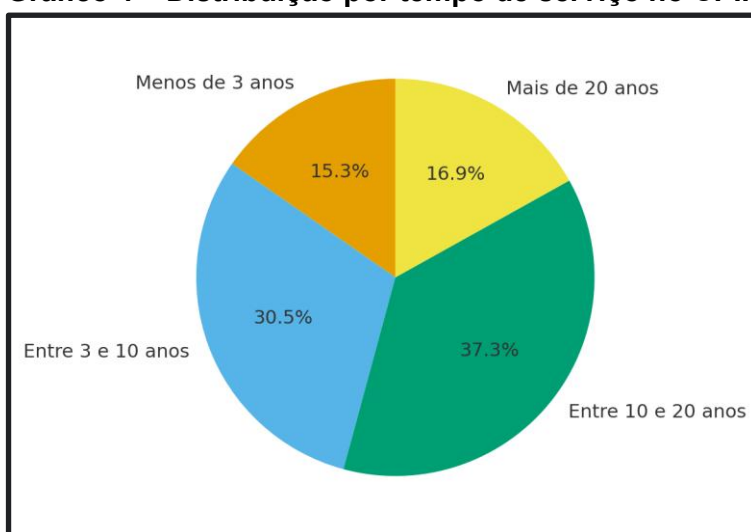


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.2.4 Tempo de serviço público

Na quarta questão: “Quanto tempo de serviço público no Colégio Pedro II você possui?”, grande parte dos participantes declarou possuir entre 10 e 20 anos de serviço público, o que reforça o vínculo duradouro com a instituição e a familiaridade com a cultura organizacional. Conforme Leymann (1996), o assédio moral tende a ser mais perceptível entre trabalhadores com longo tempo de casa, pois estes compreendem melhor as dinâmicas relacionais e os desvios comportamentais presentes nas rotinas institucionais.

Gráfico 4 – Distribuição por tempo de serviço no CPII

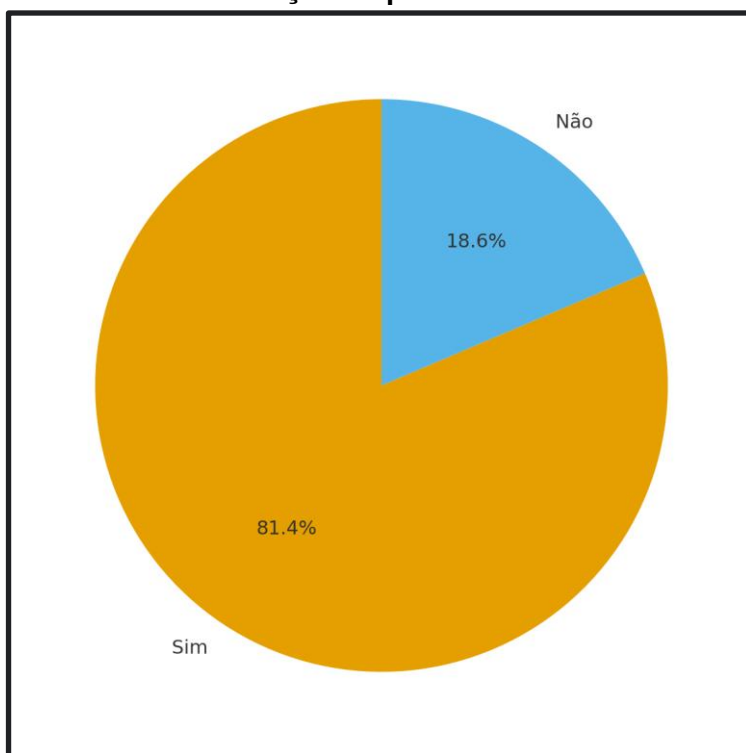


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.2.5 Exercício de cargo de direção ou função gratificada

Na quinta questão: “Você exerce cargo de direção ou função gratificada?”, a maioria afirmou não exercer função gratificada ou cargo de direção, o que sugere que parte significativa do grupo atua em posições subordinadas na hierarquia administrativa. Essa informação é relevante, pois Hirigoyen (2002) argumenta que o poder hierárquico é um dos principais vetores do assédio moral, especialmente quando há assimetrias no exercício da autoridade.

Gráfico 5 – Distribuição de possuir ou não CD/FG



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.2.6 Local de atuação

Na sexta questão: “Dentro do Campus Realengo II, onde você atua?”, constatou-se uma boa diversidade. Os participantes atuam em diferentes setores do Campus Realengo II, como departamentos de disciplinas, setores administrativos e de apoio. Essa diversidade amplia o alcance da análise, demonstrando que o assédio moral, quando presente, não se restringe a um único espaço, mas pode manifestar-se de modo transversal em toda a estrutura institucional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Seguem os locais de trabalho dos respondentes:

Departamento de Artes Visuais = 2 respondentes

Departamento de Português e Literaturas de Língua Portuguesa = 3 respondentes

Departamento de Educação Musical = 1 respondente

Departamento de Geografia = 5 respondentes

Departamento de História = 3 respondentes

Departamento de Inglês = 2 respondentes

Departamento de Matemática = 3 respondentes

Departamento de Sociologia = 2 respondentes

Departamento de Desenho = 1 respondente

Departamento de Espanhol = 1 respondente

PROEJA = 4 respondentes

Graduação = 1 respondente

Mecanografia = 2 respondentes

Prefeitura = 3 respondentes

Protocolo = 2 respondentes

Setor de Assistência Estudantil = 1 respondente

Setor de Organização Escolar = 8 respondentes

Seção de Orientação Educacional e Pedagógica = 4 respondentes

Secretaria Acadêmica = 2 respondentes

Superintendência = 1 respondente

Docentes que não responderam qual é o seu departamento e não se pode identificar pelo e-mail = 4 respondentes

Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas = 2 respondentes

Direção Geral = 1 respondente

Direção Pedagógica = 1 respondente

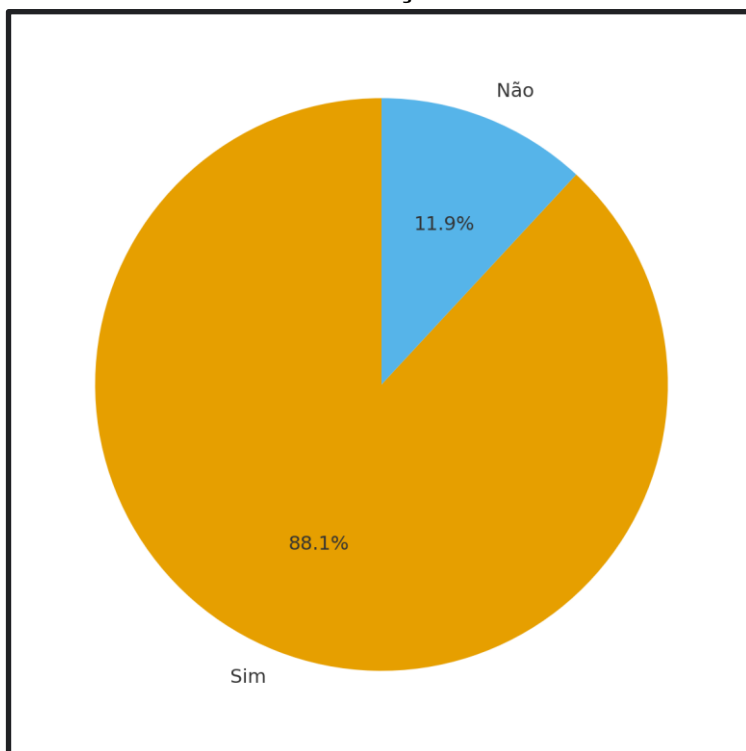
Total = 59 respondentes

5.3 Conhecimento e percepção sobre o assédio moral

5.3.1 Conhecimento prévio

Na sétima questão: “Você saberia definir em poucas palavras o que é assédio moral no ambiente de trabalho?”, quando questionados se saberiam definir o que é assédio moral, a maioria respondeu sim, o que indica certo grau de familiaridade com o tema. Contudo, como observa Barreto (2006), o reconhecimento teórico nem sempre se traduz em capacidade de identificar o assédio no cotidiano, pois “muitas práticas abusivas são naturalizadas nas relações laborais” (BARRETO, 2006, p. 34).

Gráfico 6 – Ciência da definição de assédio moral no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.3.2 Definição do conceito

Na oitava questão: “Você poderia definir em poucas palavras o que é assédio moral no ambiente de trabalho?”, ao solicitarem que os participantes definissem o assédio moral com suas próprias palavras, surgiram expressões como “humilhação”, “conduta abusiva”, “abuso de autoridade” e “desvio de função”. Essas definições se aproximam da concepção de Hirigoyen (2002, p. 65), para quem o assédio moral “se caracteriza pela repetição de comportamentos hostis, verbais ou gestuais, que têm por efeito degradar as condições de trabalho e atingir a dignidade da pessoa”.

Seguem as 55 respostas obtidas relacionadas por categoria e incidência:

CATEGORIA	INCIDÊNCIA
Abuso de autoridade	37 vezes
Conduta abusiva	34 vezes
Exposição a situação constrangedora	10 vezes
Humilhação	9 vezes
Ação repetitiva	5 vezes
Desvio de função	4 vezes
Perseguição	4 vezes
Intimidação	2 vezes
Importunação	2 vezes
Discriminação	1 vez

Seguem as 55 respostas obtidas na pesquisa:

1- Qualquer comportamento que seja abusivo, de forma repetitiva, com caráter intencional. Como o Bullying, que visa humilhar, constranger ou intimidar uma pessoa. É comum comportamentos podem incluir ofensas verbais, críticas excessivas,

exclusão social, manipulação e outras formas de violência psicológica. CONDUTA ABUSIVA

HUMILHAÇÃO

INTIMIDAÇÃO

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

2- Quando os profissionais superiores ou chefia tem forma direta ou por outros meios de força no cumprimento de normas que não condizem com a conduta ética e profissional da pessoa assediada.

DESVIO DE FUNÇÃO

3- Ações abusivas de alguém que ocupa um cargo hierárquico superior ao da vítima, que é desautorizada/ desvalorizada/subestimada/inferiorizada.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

4- Uma falta de respeito com o próximo.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

5- Tratar com arrogância ou abuso de autoridade colegas de profissão.

ABUSO DE AUTORIDADE

6- Usar de seu cargo para coagir através de pressão servidor sob sua responsabilidade.

ABUSO DE AUTORIDADE

7- Qualquer tipo de postura que oprima ou abuse de outro indivíduo.

ABUSO DE AUTORIDADE

8- Constrangimento intenso e/ou repetitivo.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

AÇÕES REPETITIVAS

9- Conduta abusiva.

ABUSO DE AUTORIDADE

10- Pressão exercida por superiores para a adoção de determinadas práticas que lhe são caras por motivos pessoais.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

11- É a conduta abusiva de uma pessoa para outra.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

12- Quando a chefia chantageia o servidor impondo sua vontade prometendo ao servidor a punição ou constrangimento ou perda de algum benefício.

ABUSO DE AUTORIDADE

13- Conduta abusiva com intenção de prejudicar.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

14- Conjunto de ações violentas ou abusivas no ambiente laboral.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

15- Ser tratado com coação ou sem o devido respeito determinado em lei pelo superior ou subordinado.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

16- Abuso da função sem medir as consequências.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

17- É a utilização do cargo hierarquicamente superior para constranger um subordinado.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

18- Impor realização de tarefas alheias ao cargo, expor o servidor a situação vexatória e/ou humilhante, exigir o cumprimento de tarefas fora do horário de trabalho, podem ser considerados exemplos.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

19- Exigências indevidas por conta de algum cargo.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

20- Submeter condições desiguais de trabalho baseado em superior nível hierárquico profissional.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

21- Assédio recorrente no ambiente de trabalho num círculo mais próximo do servidor.

AÇÕES REPETITIVAS

22- Práticas de violência simbólica entre colegas que buscam impor poder sobre o outro.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

23- Acho que é uma forma de falar que oprime ou desagrada.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

24- Colocar uma pessoa em destaque a partir de decisões no campo da moral e dos costumes.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

25- Qualquer atitude que possa humilhar um trabalhador de alguma forma, sobretudo partindo de um superior.

ABUSO DE AUTORIDADE**CONDUTA ABUSIVA****HUMILHAÇÃO**

26- Seria utilizar de uma posição profissional privilegiada para humilhar, desvalorizar ou prejudicar uma pessoa em seu ambiente de trabalho.

ABUSO DE AUTORIDADE**CONDUTA ABUSIVA****HUMILHAÇÃO**

27- Conduta repetitiva ou única e intensa que desestabiliza emocionalmente ou moralmente os subordinados.

ABUSO DE AUTORIDADE**CONDUTA ABUSIVA****AÇÃO REPETITIVA**

28- Condição desrespeitosa, aviltante, humilhante ou degradante imposta na relação de trabalho.

IMPORTUNAÇÃO

HUMILHAÇÃO

29- Comportamento reiterado de um superior hierárquico com o objetivo de constranger alguém ou obter vantagens.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

30- Sofrer qualquer tipo de represália ou pressão por parte de algum colega de cargo hierarquicamente superior.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

31- Quando alguém, geralmente superior a você, se vale de seu cargo para te humilhar ou descredibilizar seu trabalho.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

HUMILHAÇÃO

32- Práticas sistemáticas de constrangimento ou abuso visando diminuir a vítima.

CONDUTA ABUSIVA

33- Assédio moral é usar de seu cargo hierarquicamente superior para exercer algum tipo de pressão psicológica ou coagir um trabalhador ou servidor.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

34- Toda situação que possa acarretar constrangimento, coação ou perseguição ao servidor.

PERSEGUIÇÃO

35- É a exposição do trabalhador a situações abusivas, vexatórias e humilhantes de forma reiterada por parte de colegas ou chefia.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

36- Uma violência psicológica normalmente feita por superiores no dia a dia do trabalho.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

37- Casos como pressão no ambiente de trabalho em que você é obrigado a fazer coisas das quais não seriam da sua atribuição.

DESVIO DE FUNÇÃO

38- É qualquer conduta abusiva e desagradável no ambiente de trabalho.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

39- Quando há abuso de poder relativo aos cargos.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

40- É toda forma de constrangimento ou imposição de poder fora das regras institucionais ou de convivência social que respeite a dignidade da pessoa.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

41- Atitude de perseguição moral e psicológica com o objetivo de diminuir e desqualificar uma pessoa.

PERSEGUIÇÃO

42- Exposição repetitiva do trabalhador a situações constrangedoras.

EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO CONSTRANGEDORA

43- Tratamento ofensivo, menosprezo ao subordinado.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

44- Importunar o colega de trabalho dentro do ambiente de trabalho.

IMPORTUNAÇÃO

45- Críticas humilhantes, discriminação, vigilância, perseguição, boatos, imposição de tarefas impossíveis de serem executadas, dentre outros.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

PERSEGUIÇÃO

HUMILHAÇÃO

DISCRIMINAÇÃO

46- Assédio moral no ambiente de trabalho é a prática de condutas repetitivas de humilhação, intimidação ou constrangimento que visam desestabilizar emocional e profissionalmente o trabalhador.

CONDUTAS REPETITIVAS

HUMILHAÇÃO

INTIMIDAÇÃO

47- É o exercício coercitivo, ativo ou velado, de superiores ou colegas que impõem constrangimentos ou influenciam outros colegas a constranger ou ainda, o tratamento de silêncio, invisibilizando e ignorando o servidor de forma a causar prejuízos emocionais e psicológicos.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

48- Transpor os limites de relação regulada pela lei entre colegas de trabalho.

DESVIO DE FUNÇÃO

49- Condutas abusivas adotadas por um servidor em relação a outro, sobretudo em virtude de uma posição hierarquicamente superior.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

50- Agressividade recorrente de superior hierárquico contra funcionário.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

51- Imposição desleal através do poder.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

52- Perseguição por parte da chefia ou de qualquer outro servidor. Falsidade. Ser acusada daquilo que não fez no ambiente de trabalho. Algo constante sem motivos aparentes. Humilhação. Atitudes vexatórias.

PERSEGUIÇÃO

HUMILHAÇÃO

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

53- É a imposição da realização de tarefas não condizentes com o cargo, por exemplo, sob ameaças por parte de quem ocupa funções na hierarquia.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

DESVIO DE FUNÇÃO

54- Abuso de autoridade, perseguição, ser impedido de progredir profissionalmente.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

55- É usar de uma questão hierárquica para intimidar um trabalhador.

ABUSO DE AUTORIDADE

CONDUTA ABUSIVA

HUMILHAÇÃO

Ao analisar as respostas apresentadas ao questionário sobre a compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, elas revelam um padrão consistente de percepção entre os participantes, centrado em torno de algumas categorias principais de significação, quais sejam, abuso de autoridade, conduta abusiva, humilhação, exposição a situações constrangedoras, perseguição, desvio de função e ações repetitivas, relacionadas na tabela acima.

A categoria “abuso de autoridade” aparece de forma expressiva na maioria das respostas, indicando que os participantes associam o assédio moral, predominantemente, a relações hierárquicas assimétricas, nas quais o superior utiliza seu cargo para coagir, intimidar ou desrespeitar subordinados. Essa percepção reforça o caráter institucional e organizacional do fenômeno, em consonância com a literatura de Barreto (2006) e Hirigoyen (2002), que descrevem o assédio moral como um processo de dominação psicológica sustentado por relações de poder desiguais.

A “conduta abusiva” também é uma categoria recorrente, frequentemente associada a comportamentos reiterados de humilhação, desvalorização e coação, demonstrando que os respondentes reconhecem o caráter psicológico e contínuo do assédio. Tal compreensão está alinhada à definição de Bardin (2016), segundo a qual o assédio moral consiste em um conjunto de práticas intencionais que visam fragilizar emocionalmente o trabalhador.

As menções a “humilhação”, “intimidação” e “exposição a situações constrangedoras” complementam essa visão, apontando para os efeitos emocionais e simbólicos do assédio sobre as vítimas, aspectos ressaltados por Margarida Barreto (2006) ao caracterizar o assédio moral como uma “jornada de humilhações”. A ênfase em termos como “vergonha”, “constrangimento” e “opressão” demonstra que os participantes reconhecem o impacto moral e psicológico dessas práticas, e não apenas seu aspecto funcional.

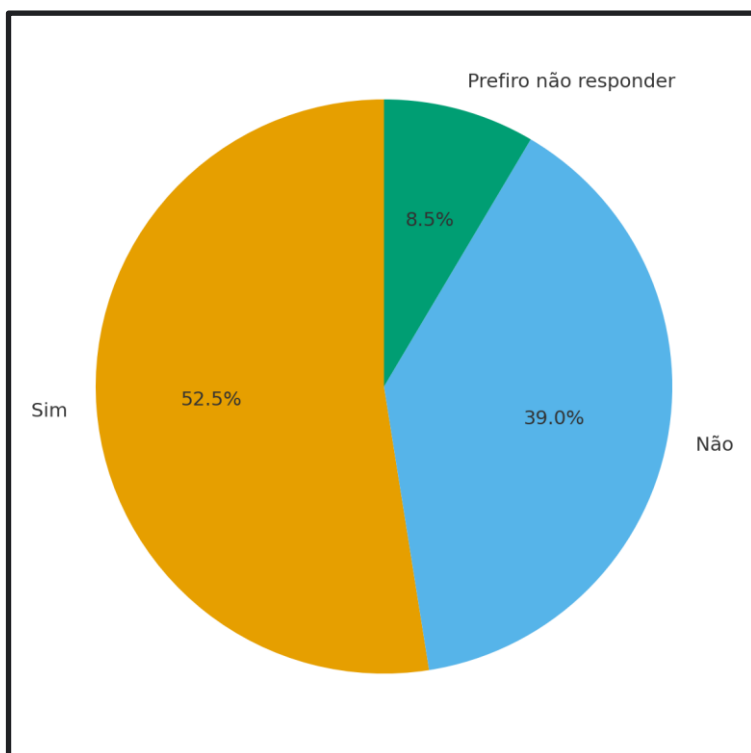
A presença, ainda que menos frequente, de categorias como “perseguição”, “importunação” e “desvio de função” amplia a compreensão do fenômeno, sugerindo que os respondentes percebem o assédio também em formas indiretas de exclusão, sobrecarga e isolamento profissional. Tais manifestações refletem o que Araújo (2015) chama de “violências simbólicas cotidianas” nas instituições educativas, onde o poder é exercido de forma sutil, mas contínua.

De modo geral, a análise evidencia que os participantes possuem uma compreensão crítica e multifacetada do assédio moral, reconhecendo tanto sua dimensão estrutural, ligada à hierarquia e ao poder institucional, quanto sua dimensão subjetiva, relacionada ao sofrimento e à desestabilização emocional do trabalhador. Esse panorama reforça a importância de ações educativas e preventivas nas instituições públicas, especialmente no contexto da educação profissional e tecnológica, de modo a promover ambientes de trabalho éticos, saudáveis e respeitosos.

5.3.3 Percepção institucional

A questão nove “Você considera o Colégio Pedro II como um local propenso a situações que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores?” investigou se os servidores consideram o CPII um local propenso a situações de assédio moral. Um pouco mais da metade respondeu que sim, apontando que há indícios de tensões e práticas desrespeitosas em algumas relações hierárquicas e entre pares. Esse dado é relevante, pois, como destacam Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 49), “o assédio moral é um sintoma de organizações que ainda não desenvolveram plenamente uma cultura ética e dialógica”.

Gráfico 7 – Consideração de o CPII ser um local propenso a situações que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores

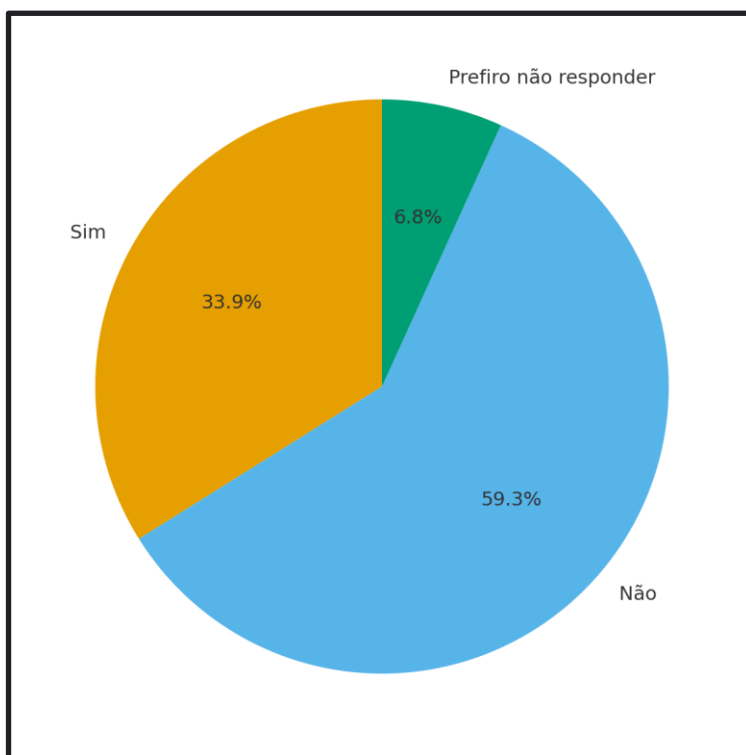


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.3.4 Ocorrência presenciada

Na questão dez: “Você já presenciou casos de assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores do Colégio Pedro II?”, uma parte significativa afirmou que não. Isso evidencia que as ações institucionais voltadas para a prevenção e o combate ao Assédio Moral estão de acordo com o esperado pelo CPII. Contudo, esse tipo de ação precisa de constância para sua manutenção, quiçá, melhoria. De acordo com Barreto (2006), o silêncio institucional é um dos fatores que perpetuam o assédio, uma vez que “a ausência de enfrentamento faz com que o agressor se sinta legitimado” (BARRETO, 2006, p. 91).

Gráfico 8 – Presenciou casos de assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores do CPII



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.3.5 Exemplos relatados

As respostas abertas sobre a questão onze: “Caso já tenha visto e/ou escutado algum discurso/situação de assédio no ambiente de trabalho do Colégio Pedro II, você poderia compartilhar?” revelaram expressões como “Você sabe com quem está falando?” ou “Aqui quem manda sou eu”, exemplos típicos de discursos autoritários e de desqualificação, que configuram comportamentos assediadores. Segundo Leymann (1996), a agressão verbal e a desvalorização pública estão entre as principais estratégias de dominação no assédio moral.

Seguem as 29 respostas obtidas na pesquisa:

- 1- *“Como a situação envolve processo já aberto, mantenho a minha discricção.”*
- 2- *“Uma coordenadora de disciplina tentou dissuadir a direção a não aceitar a participação de determinado professor em um projeto de ensino por ele supostamente “não ter perfil” para a tarefa. Uma coordenadora de disciplina “sugeriu” que uma prova de Realengo fosse aplicada em outro campus “para confirmar” que o professor não fazia um trabalho adequado para a série.”*
- 3- *“Uma forma grosseira de lidar com o próximo.”*
- 4- *“Porque eu quero”.*
- 5- *“Não que eu me recordo.”*
- 6- *“Fala comigo sem me tocar.”*
- 7- *“Nunca vi.”*
- 8- *“Sou Doutor, quem você pensa que é?”*
- 9- *“Desmerecimento de um servidor por conta de tempo de serviço ou outro aspecto não relacionado ao trabalho.”*
- 10- *“Perseguição profissional em virtude de contraposição político-ideológica.”*
- 11- *“Em relação a docentes: perseguição na distribuição dos “cartões” de horário. Técnicos: fofocas sobre a sexualidade do servidor. Já sofri perseguição por conta da política interna da escola.”*
- 12- *“Soube de uma pessoa que seu superior mandou que ela fizesse um trabalho que era dele. Eu mesmo já precisei fazer o trabalho dele. Já recebi emails nas férias e mensagens no whatsapp pessoal.”*

13- *“Um sujeito do corpo docente, em tom desrespeitoso e arrogante, se negou a tratar de um assunto com uma servidora técnica, afirmando que ela não seria qualificada o suficiente para dialogar com ele.”*

14- *“Só tem três pessoas que trabalham nessa escola.”*

15- *“Entre servidores, não, mas entre servidores e terceirizados, observo atitudes que às vezes não considero de não tanta urbanidade.”*

16- *“Não tenho certeza se configura assédio, mas já ouvi coordenadoras invalidando repetidamente docentes em estágio probatório dizendo coisas como "pato novo não dá mergulho fundo", "vai se acostumando porque na minha época eu comi muito capim" e "não sabia que professor em estágio probatório podia fazer greve".*

17- *“Já presenciei uma fala direcionada a mim com palavras ofensivas, como xingamentos.”*

18- *“Metas abusivas que não consideram a relação volume de trabalho x equipe de trabalho; divisão de trabalho desigual (alguns com mais atribuições e responsabilidade que outros no mesmo cargo e função).”*

19- *“Professor que usou nosso armário funcional perguntou de quem era o armário que estava usando e disse para falar com ele em forma de intimidação.”*

20- *“Já escutei histórias de pessoas que não se comprometiam em atuar de acordo com o protocolo ou o que está previsto.”*

21- *“Já ouvi falar de casos de assédio dentro da escola sim... é lamentável.”*

22- *“Chefia que não passa informações básicas do setor: "chegou agora e já quer sentar na janela"; Grupo que não aceita divergência de opinião e começa a menosprezar/cercear/ diminuir as suas concepções de educação; Chefia autoritária que te "ameaça" em licença médica; Agressão física; Falta de cordialidade; "Eu não sou responsável por sua escolha de ter filho".*

23- *“Você está em estágio probatório.”*

24- *“Não testemunhei situação assediosa no Colégio.”*

25- *“Nunca presenciei no âmbito do CPII.”*

26- *“Já presenciei uma colega xingar aos gritos outra colega na presença da chefia e este não tomar nenhuma atitude. Já fui vítima de uma chefia que ignorava de forma contumaz os pedidos de auxílio para resolução de questões da alçada da chefia e*

quando um colega homem falava a respeito da mesma situação, a chefia dava a atenção necessária para a resolução do caso.”

27-” Situação que envolve acúmulo de trabalho, abusivamente.”

28- “O que é você neste lugar?; invisibilidade como servidora por conta do cargo; desprezo por conta do cargo que ocupo; pouca escuta das minhas falas em relação ao trabalho.”

29- “Porque eu sou o chefe. Porque eu quero assim.”

Essas respostas evidenciam a presença de diferentes formas de violência moral, simbólica e institucional no contexto laboral. As narrativas apresentadas pelos participantes revelam que o assédio moral é reconhecido tanto em situações explícitas de constrangimento e humilhação, quanto em formas sutis de dominação e exclusão, demonstrando que o fenômeno ultrapassa os limites das relações individuais, alcançando dimensões estruturais da cultura organizacional.

Observa-se que diversas respostas relatam abuso de autoridade e uso indevido do poder hierárquico, como nas falas: *“Porque eu sou o chefe”, “Porque eu quero assim”* e *“Sou doutor, quem você pensa que é?”*, que ilustram comportamentos autoritários e desrespeitosos baseados na posição ocupada. Tais exemplos reforçam o que Barreto (2006) denomina de *“violência institucionalizada”*, na qual o poder é exercido de forma coercitiva e naturalizada.

Outras respostas apontam para formas de desqualificação profissional e desvalorização simbólica, especialmente voltadas a docentes em estágio probatório ou a técnicos administrativos, como nas expressões *“pato novo não dá mergulho fundo”* e *“chegou agora e já quer sentar na janela”*. Essas falas revelam práticas de intimidação e desprezo hierárquico, condizentes com o que Hirigoyen (2002) descreve como estratégias de humilhação reiteradas, destinadas a enfraquecer a autoestima e a identidade profissional das vítimas.

A perseguição ideológica e política também aparece como uma forma de assédio, evidenciada em relatos sobre *“perseguição profissional em virtude de contraposição político-ideológica”* e *“distribuição desigual de horários”*. Esses exemplos indicam que o assédio, além de interpessoal, pode estar vinculado a conflitos institucionais e discriminações de cunho político ou subjetivo, o que reforça a necessidade de políticas de gestão baseadas na equidade e na transparência.

Alguns depoimentos ressaltam ainda o silêncio institucional diante de situações de conflito, como no caso em que *“uma colega xingou aos gritos outra colega na presença da chefia e este não tomou nenhuma atitude”*. A omissão das lideranças é interpretada como uma forma de conivência, contribuindo para a manutenção de um ambiente hostil e desrespeitoso.

Por fim, relatos de sobrecarga de trabalho, invisibilização e exclusão simbólica como *“invisibilidade como servidora por conta do cargo”* e *“metas abusivas que não consideram o volume de trabalho”* apontam para o caráter estrutural e organizacional do assédio moral, em que o excesso de demandas e a desigualdade de reconhecimento produzem sofrimento psíquico.

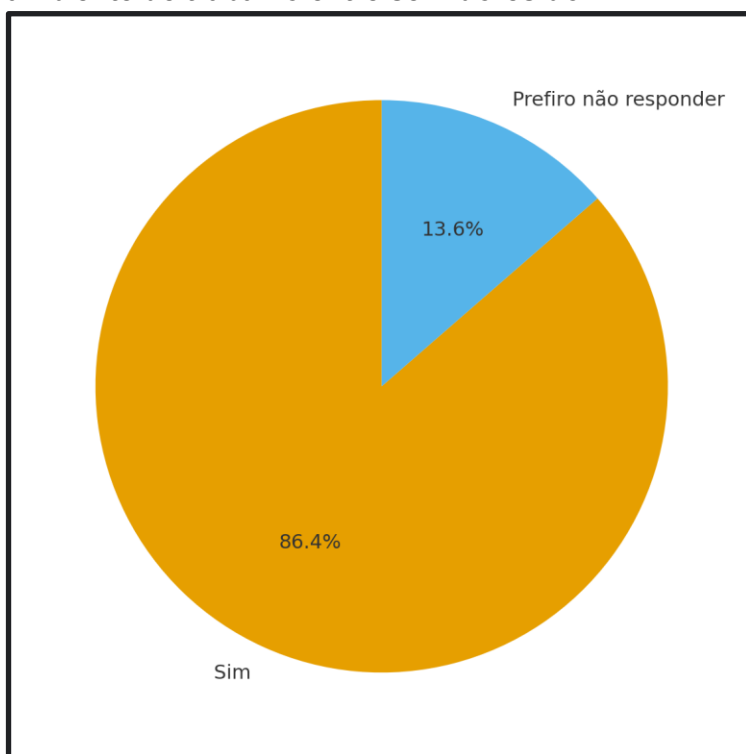
De forma geral, a análise demonstra que os discursos dos participantes refletem vivências reais e complexas de assédio moral, que envolvem relações de poder, discriminação, autoritarismo e omissão institucional. Esses achados corroboram o entendimento de Bardin (2016) sobre a importância da escuta qualitativa nas pesquisas em ambientes organizacionais, evidenciando que a prevenção e o combate ao assédio moral exigem mudanças culturais, institucionais e formativas dentro do CPEI.

5.4 Atitudes, limites e denúncia

5.4.1 Testemunho em investigações

Na questão doze: “Se fosse preciso e tivesse presenciado, você testemunharia uma investigação de assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores do Colégio Pedro II?”, a maioria afirmou que testemunharia uma investigação sobre assédio moral. Essa disposição indica confiança institucional, mas também pode refletir o desejo de mudança cultural. Conforme Hirigoyen (2002), o apoio de testemunhas é essencial para romper o ciclo de silêncio que mantém o assédio invisível.

Gráfico 9 – Disponibilidade para testemunhar uma investigação de assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores do CPII

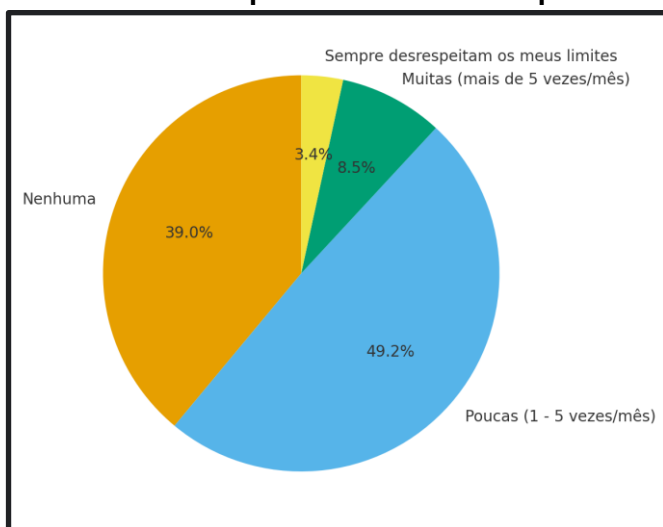


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.4.2 Percepção de limites pessoais

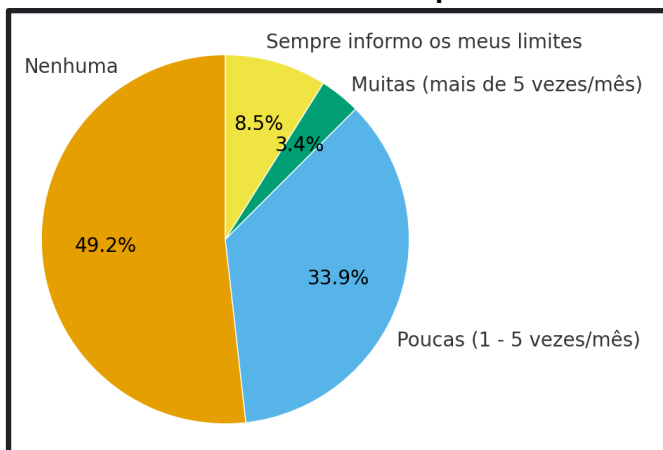
Nas questões treze e quatorze: “Como o assédio moral, algumas vezes, diz respeito à extrapolação dos limites pessoais, quantas vezes você percebeu que ultrapassaram os seus limites?” e “Como o assédio moral, algumas vezes, diz respeito a extrapolação dos limites pessoais, quantas vezes você precisou informar quais eram os seus limites?”, observou-se que parte dos respondentes relatou ter seus limites ultrapassados em algumas situações, e outros afirmaram precisar informar frequentemente quais são esses limites. Para Barreto (2006, p. 102), “o assédio moral implica a negação da subjetividade do outro, a invasão de sua esfera pessoal e o desrespeito aos seus limites emocionais e profissionais”.

Gráfico 10 – Ultrapassaram os limites pessoais do trabalhador



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

Gráfico 11 – Servidor informa quais são os limites pessoais do trabalhador

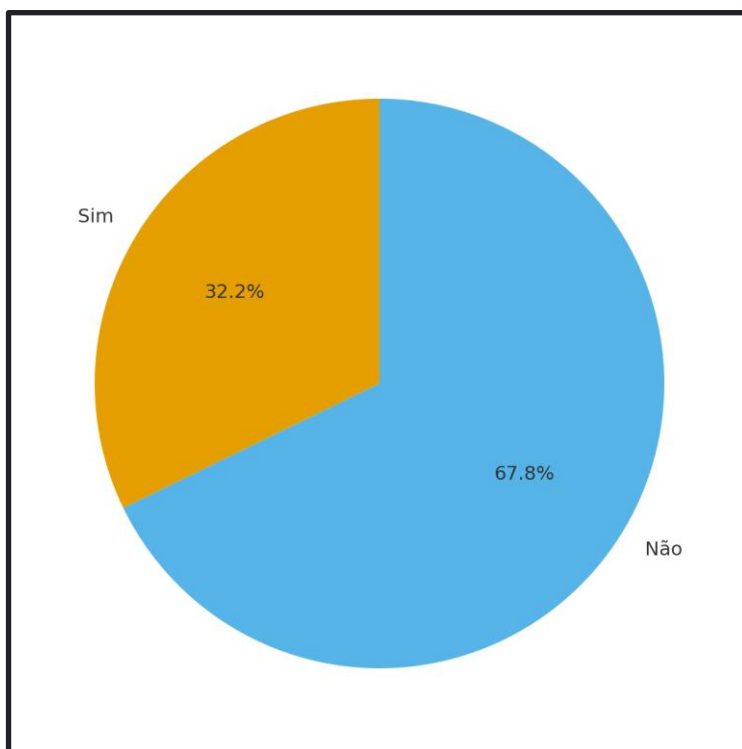


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.4.3 Conhecimento dos canais de denúncia

A questão quinze: “Você sabe quais são os canais de denúncia que o Colégio Pedro II possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho?”, revelou que muitos servidores desconhecem os canais formais de denúncia do CPII. Esse dado é preocupante, pois, conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), a ausência de comunicação clara sobre os meios de denúncia contribui para o medo e a inércia institucional.

Gráfico 12 – Ciência dos canais de denúncia do CPII

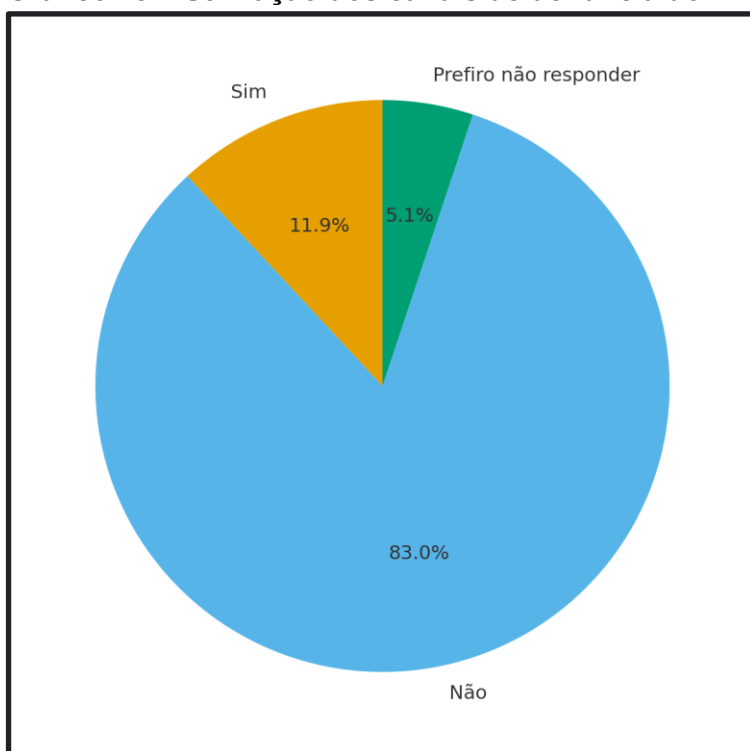


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.4.4 Uso e eficácia dos canais de denúncia

As questões dezesseis, dezessete e dezoito: “Você já precisou usar algum canal de denúncia para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho?”, “Caso saiba quais são os canais de denúncia que o Colégio Pedro II possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho, você poderia citar esses canais?” e “Você considera que os canais de denúncia contra assédio moral no ambiente de trabalho do Colégio Pedro II são eficazes?” Mostraram que poucos servidores utilizaram os canais disponíveis, e a maioria não considera eficazes os mecanismos de denúncia. Essa percepção reforça o que Barreto (2006, p. 87) já observava: “A eficácia das ações institucionais depende da credibilidade do sistema de acolhimento e da punição dos agressores”.

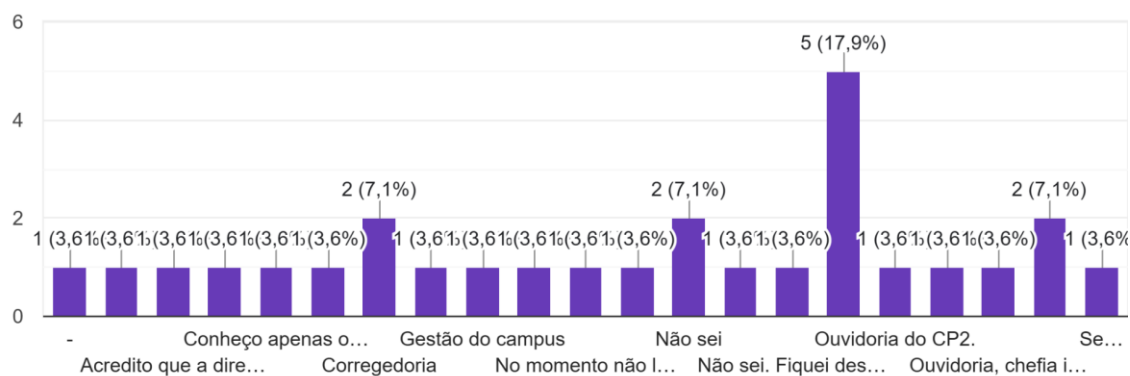
Gráfico 13 – Utilização dos canais de denúncia do CPII



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

Caso saiba quais são os canais de denúncia que o Colégio Pedro II possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho, você poderia citar esses canais?

28 respostas



Ouvidoria = 12 respondentes

Corregedoria = 5 respondentes

Chefia imediata = 3 respondentes

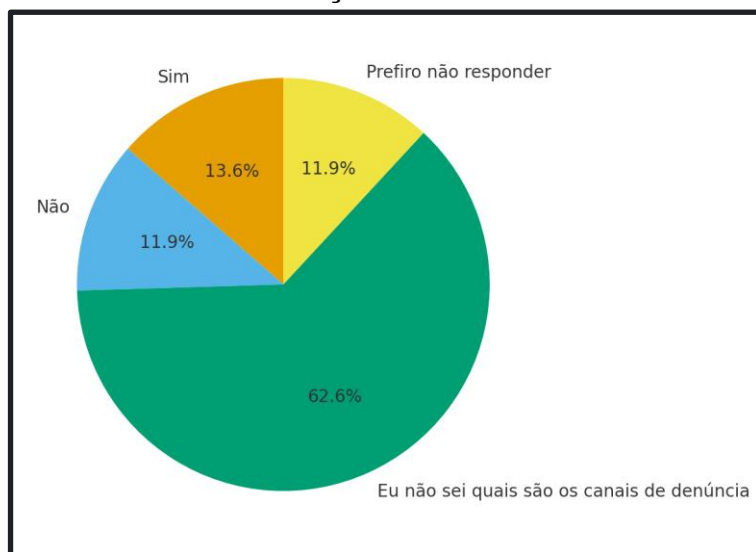
Sindicato = 1 respondentes

Direção Geral = 5 respostas

Comissão de Ética = 1 respondente

Não sabe = 8 respondentes

Gráfico 14 – Consideração de eficiência dos canais de denúncia do CPII



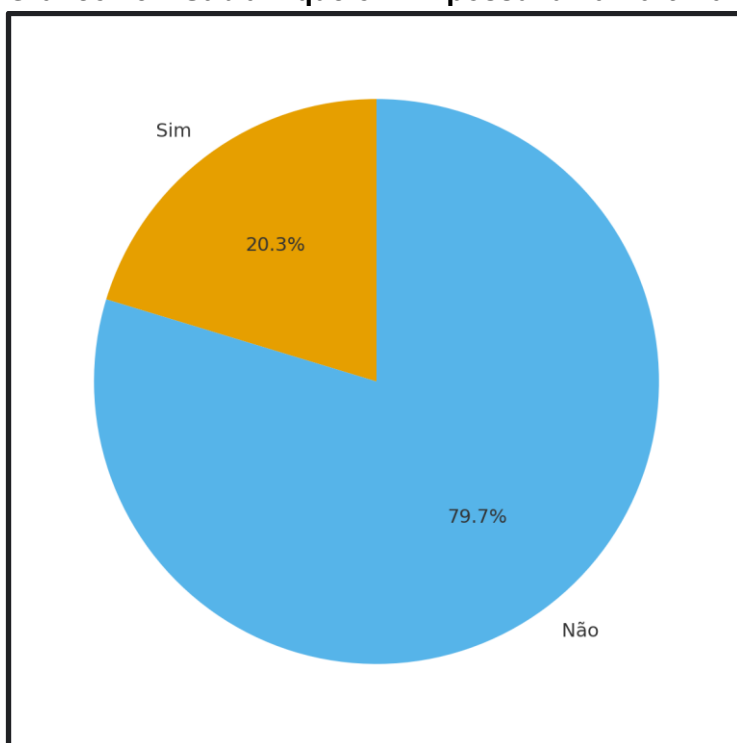
Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.5 Conhecimento da Cartilha e ações formativas

5.5.1 Conhecimento da Cartilha de Assédio Moral

A questão dezenove: “Você sabia que o Colégio Pedro II possui uma Cartilha de Assédio Moral?” apontou que uma parte significativa dos respondentes não sabia da existência da Cartilha de Assédio Moral do CPII. Isso evidencia um desafio comunicacional. Para Hirigoyen (2002), a informação e a formação ética são os primeiros passos para a prevenção do assédio moral.

Gráfico 15 – Sabiam que o CPII possui uma Cartilha de Assédio Moral



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.5.2 Divulgação da Cartilha

Na questão vinte: “Se você sabia que o Colégio Pedro II possui uma Cartilha de Assédio Moral, como você tomou conhecimento dela?, aqueles que conheciam a cartilha relataram ter tido acesso pelos seguintes meios:

Sala dos professores = 1 respondente

Divulgação do Sindicato = 1 respondente

E-mail institucional = 2 respondentes

Ficou sabendo por esta pesquisa = 1 respondente

Reunião de Conselho = 1 respondente

Cartaz no Colégio Pedro II = 1 respondente

Conversa com colegas de trabalho = 1 respondente

Blog do Campus = 1 respondente

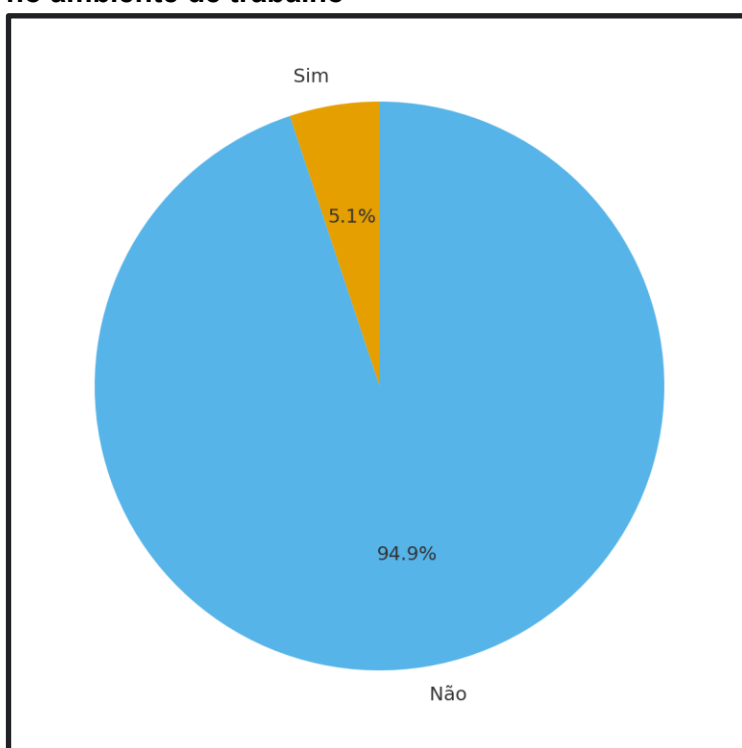
Site oficial do CP II = 2 respondentes

Isso demonstra que a divulgação institucional precisa ser mais sistemática e ampla.

5.5.3 Participação em atividades sobre assédio moral

Sobre a questão vinte e um: “Você já participou de alguma atividade no Colégio Pedro II sobre combate e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho?”, poucos participantes declararam já ter participado de atividades formativas sobre o tema. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 61), “a formação continuada é essencial para construir um ambiente de trabalho ético, baseado no respeito e na cooperação”.

Gráfico 15 – Participação de atividade sobre prevenção e combate ao Assédio Moral no ambiente de trabalho



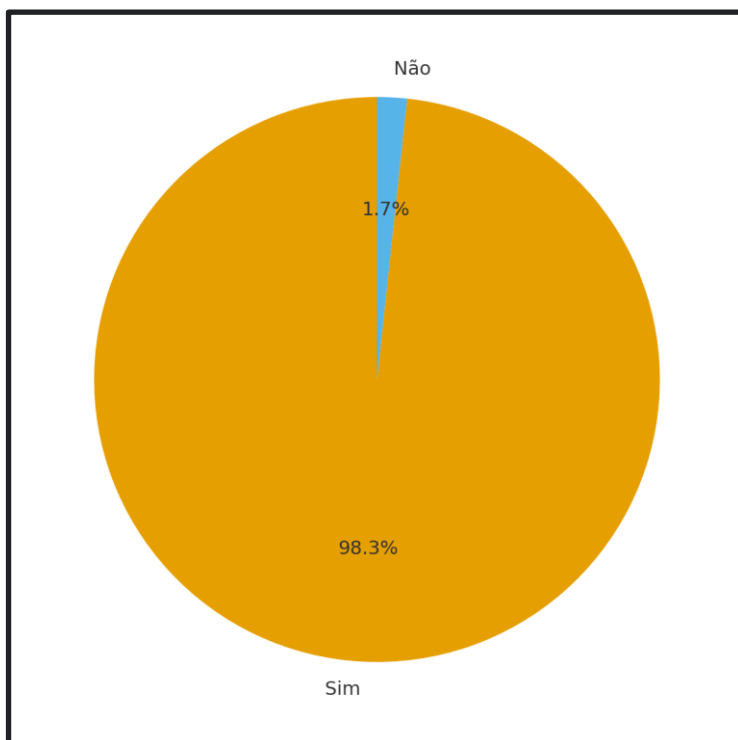
Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

5.5.4 Interesse em novas ações

Por fim, as questões vinte e dois a vinte e seis: “Você considera que seria interessante haver maiores informações sobre o que fazer em caso de assédio moral no ambiente de trabalho?”, “Caso houvesse uma apresentação sobre a Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II no Campus Realengo II, você gostaria de participar para conhecer melhor o assunto?”, “Caso houvesse uma apresentação sobre a Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II no Campus Realengo II, qual seria a sua disponibilidade para participar?”, “Caso participasse dessa apresentação, a fim de mitigar o assédio moral no Colégio Pedro II, você poderia compartilhar as informações adquiridas com os seus colegas de trabalho?”, “Se não tem interesse em saber mais sobre a Cartilha de Assédio Moral do CPEI, poderia expor o motivo?” demonstraram alto interesse dos servidores em participar de novas atividades sobre o tema, especialmente apresentações e rodas de conversa sobre a Cartilha de Assédio Moral.

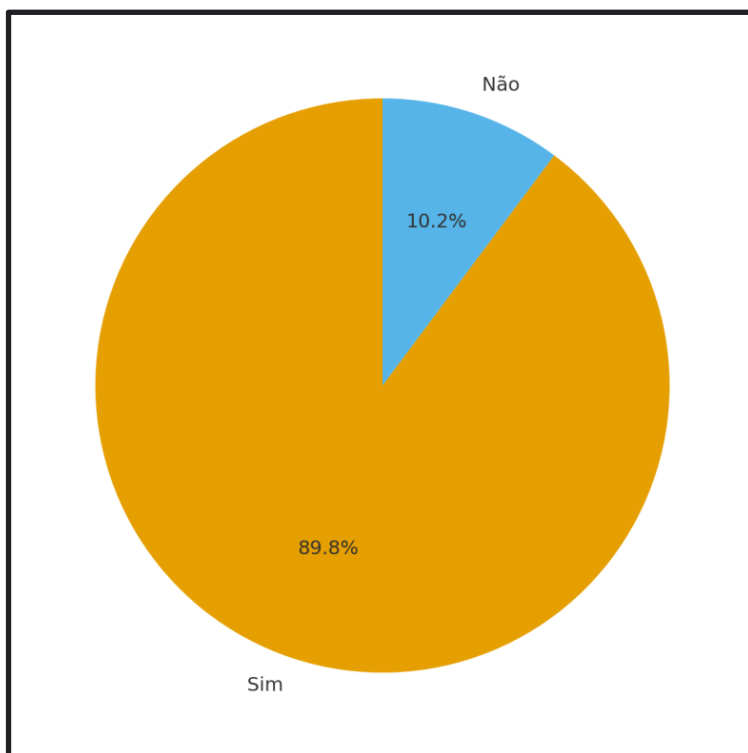
Essa disposição indica abertura ao diálogo e reforça o papel da educação como instrumento de transformação social. Barreto (2006, p. 112) destaca que “o combate ao assédio moral passa necessariamente pela informação, pela escuta e pela valorização do coletivo”.

Gráfico 16 – Interesse em obter maiores informações sobre prevenção e combate ao Assédio Moral no ambiente de trabalho



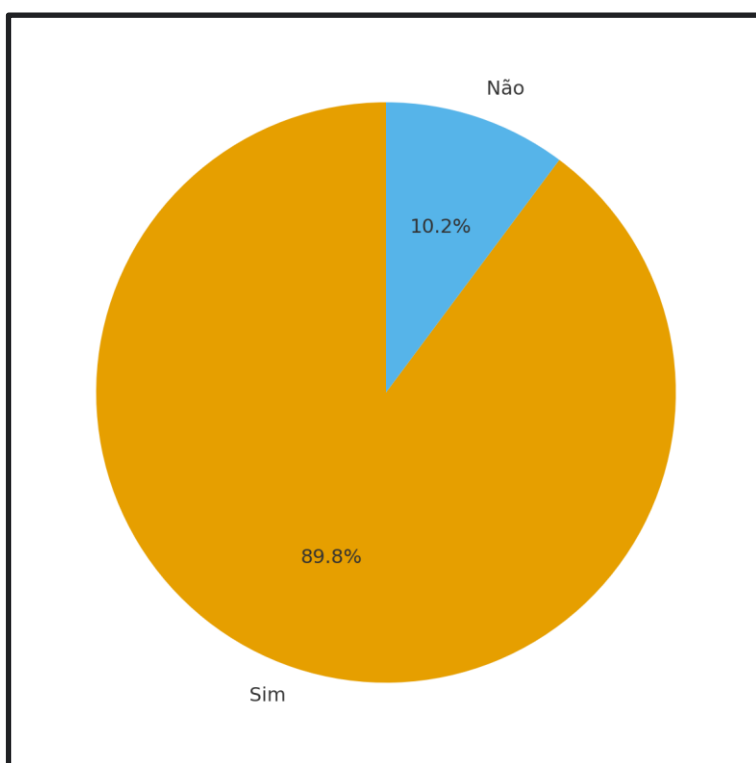
Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

Gráfico 17 – Interesse em participar de atividade sobre prevenção e combate ao Assédio Moral no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

Gráfico 18 – Disponibilidade de ser agente divulgador da Cartilha de Assédio Moral do CPII

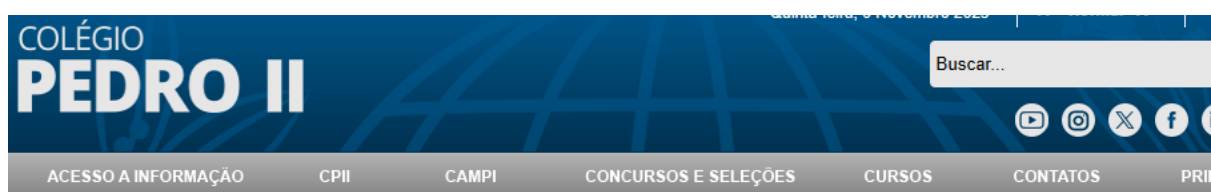


Fonte: Elaborado pelo Autor (2025).

6 PRODUTO EDUCACIONAL

O Produto Educacional se propõe a realizar a divulgação da atual Cartilha de Assédio Moral do CPII no Campus Realengo II. Em 02 de maio de 2022, dia nacional de combate ao Assédio Moral, o CPII lançou a sua Cartilha sobre Assédio Moral. Com a finalidade de promover a conscientização, prevenção e combate à violência no ambiente de trabalho, o Núcleo Multiprofissional em Saúde da Seção de Capacitação, Saúde e Planejamento Organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas elaborou uma cartilha destinada aos servidores do CPII.

Segundo a notícia publicada⁸, para a equipe do Núcleo Multiprofissional em Saúde do CPII, o combate ao assédio moral deve estar centrado na conscientização tanto da vítima, que muitas vezes não tem conhecimento do que se configura como assédio, quanto do agressor, que considera suas ações normais, e não um crime passível de punição.



**Consulte aqui
o cadastro
da Instituição
no Sistema e-MEC**

Progesp lança cartilha sobre assédio moral

Publicado em Segunda, 02 Maio 2022 15:43

O dia 2 de maio é o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral. Para promover a conscientização, prevenção e combate à violência no ambiente de trabalho, o Núcleo Multiprofissional em Saúde da SCSP/PROGESP elaborou uma cartilha destinada aos servidores do CPII.

Para a equipe do núcleo, o combate ao assédio moral deve estar centrado na conscientização tanto da vítima, que muitas vezes não tem conhecimento do que se configura como assédio, quanto do agressor, que considera suas ações normais, e não um crime passível de punição.

A cartilha busca contribuir para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, com base no respeito à dignidade do servidor e na defesa dos direitos trabalhistas. Também apresenta orientações sobre os canais de denúncia da instituição.

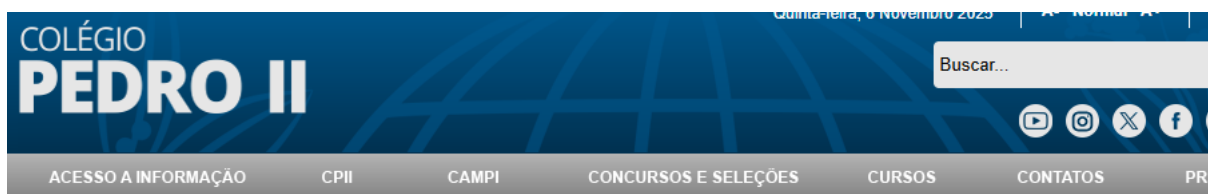
Acesse a cartilha "[O que é assédio moral?](#)".

A cartilha tem a finalidade de contribuir para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, com base no respeito à dignidade do servidor e na defesa dos direitos trabalhistas. Ela também apresenta orientações sobre os canais de denúncia da instituição.

O CPII publica informações sobre o tema Assédio Moral no ambiente de trabalho desde 2013. Essa observação pode ser constatada ao pesquisar pelo termo

⁸ https://cp2.g12.br/ultimas_publicacoes/225-noticias/11542-progesp-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-ass%C3%A9dio-moral.html consultado em junho de 2025

“assédio moral” no site oficial do CPEI. Ao realizar essa pesquisa, somos levados a notícia de 16 de maio de 2013 com o título: Os reflexos do assédio moral no ambiente de trabalho.⁹



**Consulte aqui
o cadastro
da Instituição
no Sistema e-MEC**

Os reflexos do assédio moral no ambiente de trabalho

Os reflexos do assédio moral no ambiente de trabalho

Publicado em Quinta, 16 Maio 2013 16:55

O assédio moral é um fenômeno tão antigo como o próprio trabalho, entretanto, nos últimos anos a sua incidência nas relações nas empresas vem crescendo de forma assustadora. Este crescimento ocorre em virtude da competitividade acirrada que o mundo globalizado impõe aos profissionais e as organizações.

No Brasil, o constituinte de 1988, percebendo o ritmo das alterações e as novas exigências, dotou o país de um instrumento jurídico da mais relevante importância: A Carta Política da Nação, Constituição Cidadã, na expressão cunhada pelo Dr. Ulysses Guimarães, então presidente do Congresso Nacional, à qual toda a legislação brasileira está subordinada, trazendo como fundamento do Estado, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

A preocupação com o fenômeno também é notada em todo o mundo. Ao contrário da Suécia, do Reino Unido, da França e da Bélgica, por exemplo, países como Estados Unidos, Espanha, Itália e Portugal, assim como o Brasil, não contam com uma legislação específica para combater a prática da agressão a nível nacional. Entretanto, as cortes vêm aplicando normas gerais para combater a prática do assédio moral.

É de fundamental importância esclarecer que o assédio moral viola de forma cruel a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho, imputando à pessoa o peso da humilhação, da cobrança exagerada por resultados e da exposição a situações vexatórias, que denigrem a sua imagem moral no meio em que está inserido.

Nesta notícia pode-se inferir que o assédio moral é um fenômeno antigo, intensificado no cenário contemporâneo pela alta competitividade imposta pela globalização. Essa forma de violência psicológica caracteriza-se por condutas reiteradas e intencionais que visam humilhar, isolar e desestabilizar emocionalmente o trabalhador, gerando consequências profundas à sua saúde física, mental e social. Conforme Hirigoyen (2002), o assédio consiste em uma sequência de atos hostis que, isoladamente, podem parecer inofensivos, mas que, pela repetição, tornam-se destrutivos.

No Brasil, embora a CF88 defenda a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, ainda não há legislação específica nacional que regule o assédio moral, o que limita as ações preventivas e repressivas mais eficazes. A jurisprudência tem se utilizado de normas gerais para coibir a prática, mas há uma lacuna legal importante.

⁹ https://www.cp2.g12.br/component/content/article/123-pro-reitorias/progesp/noticias_destaque_progesp/661-os-reflexos-do-ass%C3%A9dio-moral-no-ambiente-de-trabalho.html consultado em junho de 2025

As consequências do assédio moral extrapolam o sofrimento individual. A vítima pode sofrer com depressão, melancolia, distúrbios do sono, doenças psicossomáticas e até afastamento definitivo de suas atividades laborais. Isso compromete não apenas sua saúde, mas também sua condição financeira, sua imagem profissional e suas relações sociais. Como reforça Dejours (2001), o sofrimento no trabalho pode atingir todas as dimensões da vida do trabalhador, inclusive o campo afetivo e familiar.

As instituições também são prejudicadas: há redução da produtividade, queda na qualidade dos serviços, aumento da rotatividade e dos processos judiciais, além de impactos negativos na reputação institucional. Para o Estado, os custos recaem sobre o sistema público de saúde, previdência e políticas sociais. No setor público, a queda na qualidade do serviço prestado à população é um efeito colateral relevante.

Os danos do assédio moral são amplos e multissetoriais. Sua prevenção exige políticas institucionais eficazes, ambientes de trabalho saudáveis e, sobretudo, uma legislação específica que defina, puna e iniba essa prática. Como alerta Hirigoyen (2002, p. 110): “Uma instituição que silencia frente ao assédio moral torna-se cúmplice da violência e perde sua função protetora.”

Retornando às ações internas do CPII, outras atividades sobre a prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho já foram executadas, tais como a promoção da campanha da Controladoria-Geral da União (CGU) divulgada pela ouvidoria do CPII e divulgação da cartilha de assédio Moral no Ministério Público do Trabalho.¹⁰

Portanto, a proposta deste Produto Educacional é ampliar a visibilidade no que tange aos trabalhos de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho do CPII, atualizando as informações, fazendo uso de documentos institucionais mais recentes, especificamente a atual Cartilha de Assédio Moral. Esse trabalho de divulgação será efetuado no campus Realengo II e poderá ser utilizado em outros espaços, tais como os 14 campi, 5 Pró-Reitorias, 1 Reitoria.

O objetivo deste Produto Educacional é promover divulgação e reflexão sobre a Cartilha de Assédio Moral do CPII com a finalidade de combater e prevenir o assédio moral no seu ambiente de trabalho, bem como atualizar e orientar os servidores do Campus Realengo II acerca deste documento.

¹⁰ https://cp2.g12.br/ouvidoria_links_relacionados.html consultado em junho de 2025

Para alcançar o objetivo deste Produto Educacional, será utilizada uma apresentação presencial e/ou virtual na modalidade roda de conversa em função da demanda que será verificada em questionário semi-estruturado aplicado aos servidores do Campus Realengo II.

Uma das perguntas do questionário foi:

“Caso houvesse uma apresentação sobre a Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II no Campus Realengo II, qual seria a sua disponibilidade para participar? (Indicar a sua disponibilidade no formato mês/turno/presencial ou remoto.) Exemplo de resposta: setembro/tarde/presencial”

Suas respostas indicaram ao pesquisador o momento mais desejado para a realização da apresentação. Isso não impediu ao pesquisador de inserir outros momentos menos indicados para tentar contemplar a maioria, quiçá todos os servidores. Afinal de contas, não basta uma parcela saber, é preciso o envolvimento de todos.

A escolha de uma metodologia adequada é etapa fundamental em qualquer pesquisa científica, sobretudo quando se trata de temas que exigem escuta, diálogo e participação ativa dos sujeitos envolvidos. Nesse contexto, a roda de conversa tem se consolidado como uma estratégia metodológica que valoriza a coletividade, a horizontalidade das relações e a construção compartilhada de saberes.

Segundo Moura e Lima (2014, p. 67), “a roda de conversa constitui-se em um espaço democrático, em que diferentes vozes podem ser ouvidas e legitimadas, possibilitando a emergência de sentidos e significados múltiplos”. Esse caráter democrático diferencia a roda de conversa de metodologias mais rígidas, centradas exclusivamente no pesquisador, pois desloca o foco da produção de conhecimento para um processo dialógico.

Paulo Freire (1996) já ressaltava a importância do diálogo como prática de liberdade, defendendo que a educação deve se dar na interação entre sujeitos que aprendem uns com os outros. Nessa perspectiva, a roda de conversa pode ser compreendida como materialização de uma prática freireana, na medida em que valoriza a experiência de cada participante e reconhece que “ninguém ignora tudo, ninguém sabe tudo” (FREIRE, 1996, p. 25).

A opção por essa metodologia também se relaciona com a necessidade de criar um ambiente de confiança e acolhimento. De acordo com Silva, Prado e Tavares (2017), a roda de conversa possibilita a criação de um espaço de pertencimento, em

que os sujeitos se sentem autorizados a falar de si, de suas vivências e de suas percepções. Tal característica é particularmente relevante em pesquisas que abordam temáticas sensíveis, como violência, preconceito ou assédio, pois a metodologia favorece a escuta empática e a partilha de experiências.

Além disso, a roda de conversa contribui para o fortalecimento de vínculos entre os participantes. Araújo (2015) aponta que essa estratégia metodológica permite a constituição de um coletivo reflexivo, no qual os sujeitos se reconhecem como protagonistas na produção do conhecimento. Trata-se, portanto, de uma prática que ultrapassa a dimensão meramente técnica da coleta de dados, assumindo caráter ético e político.

Outro aspecto relevante é a horizontalidade das relações estabelecidas na roda. Diferentemente de entrevistas individuais ou questionários, em que há hierarquia entre pesquisador e participante, a roda se organiza de maneira circular, o que simboliza e concretiza a igualdade de fala. Como destacam Campos e Faria (2019, p. 43), “o círculo rompe com a lógica verticalizada e autoritária do saber, estimulando a participação de todos em pé de igualdade”.

No campo da pesquisa qualitativa, a roda de conversa tem se mostrado um recurso potente, pois permite captar não apenas informações individuais, mas também processos de interação e construção coletiva de significados. Segundo Minayo (2016), os métodos qualitativos buscam compreender a realidade social em sua complexidade, sendo indispensável o uso de estratégias que contemplem a pluralidade de vozes. A roda, nesse sentido, alinha-se a esse objetivo, pois favorece a emergência de narrativas que dificilmente seriam alcançadas em abordagens individualizadas.

Cabe ressaltar que a escolha da roda de conversa não elimina a necessidade de planejamento rigoroso. É preciso definir previamente objetivos, critérios de participação, estratégias de mediação e formas de registro. Como explicam Souza, Pereira e Borges (2018, p. 12), “a espontaneidade característica da roda de conversa não deve ser confundida com improviso metodológico, pois exige preparo e sensibilidade do pesquisador”. Assim, a roda de conversa articula liberdade e sistematização, garantindo que o espaço de fala seja produtivo para os fins da investigação científica.

Outro ponto fundamental está relacionado à formação crítica dos sujeitos. Ao possibilitar a troca de experiências e a reflexão coletiva, a roda de conversa contribui

para que os participantes ressignifiquem suas vivências e construam novos olhares sobre a realidade. De acordo com Gohn (2011), processos educativos participativos são essenciais para o fortalecimento da cidadania, pois promovem a consciência crítica e o empoderamento dos sujeitos.

Assim, ao optar pela roda de conversa como metodologia, o pesquisador não está apenas escolhendo um instrumento de coleta de dados, mas assumindo uma postura epistemológica que valoriza a construção coletiva, a horizontalidade e a transformação social. Trata-se de reconhecer que o conhecimento não é produto exclusivo da academia, mas emerge da interação entre saberes científicos e populares.

Portanto, a escolha dessa metodologia justifica-se não apenas pela sua eficácia em promover o diálogo e a participação, mas também pelo compromisso ético-político que carrega. Como defendem Moura e Lima (2014), a roda de conversa é um dispositivo capaz de romper com práticas autoritárias e de dar voz àqueles que muitas vezes são silenciados, configurando-se como uma ferramenta potente de investigação e de transformação social.

O assédio moral nas relações de trabalho tem se consolidado como um problema de saúde pública e uma violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Em especial no setor público, e mais ainda no contexto das instituições federais de educação profissional e tecnológica (IFs), a complexidade das relações interpessoais, aliada a estruturas hierárquicas rígidas e dinâmicas institucionais muitas vezes verticalizadas, contribui para a emergência de práticas abusivas. Por isso, é essencial que o tema seja abordado de forma sistemática e crítica com os servidores públicos federais, visando tanto a prevenção quanto o enfrentamento dessa forma de violência institucional.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência institucional caracterizado por comportamentos repetitivos, intencionais e sistemáticos, que buscam desestabilizar psicologicamente a vítima, levando-a ao sofrimento psíquico, ao isolamento e, muitas vezes, à destruição de sua identidade profissional. Para Hirigoyen (2002, p. 17), “o assédio moral é uma violência lenta, muitas vezes invisível, que atua por meio de palavras, gestos e atitudes, sempre de forma repetitiva e que tem como objetivo desestabilizar o outro”. Tal definição evidencia o caráter insidioso da prática, que pode ser mascarada sob discursos de cobrança, eficiência ou produtividade.

Nas instituições públicas de ensino, onde a missão é, paradoxalmente, formar cidadãos críticos e éticos, a prática do assédio moral adquire contornos ainda mais contraditórios e preocupantes. O comprometimento da saúde do servidor afeta o direito da população de receber um atendimento adequado, educação de qualidade e uma escola inclusiva e acolhedora. Conforme Dejourn (2001), o sofrimento no trabalho se expressa não apenas de maneira individual, mas também coletiva, corroendo laços de solidariedade e cooperação nas equipes.

A cultura institucional, muitas vezes marcada por relações de poder autoritárias, pode criar ambientes propícios à banalização do sofrimento e ao silenciamento das vítimas. Nas instituições federais de educação profissional e tecnológica, o assédio moral tem o potencial de provocar adoecimentos psíquicos, afastamentos prolongados, pedidos de redistribuição e até desligamentos por invalidez. Isso compromete a continuidade de projetos pedagógicos, a coesão das equipes e os processos formativos.

Além disso, como aponta Mendes et al. (2017), a exposição continuada ao assédio moral no setor público pode causar depressão, crises de ansiedade, pânico, distúrbios do sono, baixa autoestima e perda do sentido do trabalho, afetando diretamente o desempenho das funções e a motivação para o serviço público. Tais consequências não apenas representam sofrimento humano, mas também geram impactos financeiros para o Estado, seja por meio do aumento de licenças médicas, aposentadorias precoces ou ações judiciais por danos morais e materiais.

Diante desse cenário, a formação crítica e continuada sobre o assédio moral torna-se uma ferramenta indispensável de prevenção e enfrentamento. Promover encontros, palestras e rodas de conversa com as equipes de servidores públicos permite:

- O reconhecimento das práticas abusivas que muitas vezes são naturalizadas;
- A promoção da cultura de escuta, empatia e acolhimento entre pares;
- O fortalecimento dos canais institucionais de denúncia e acolhimento;
- A valorização de práticas de gestão humanizadas e participativas.

A abordagem educativa contribui ainda para a responsabilização coletiva sobre a construção de ambientes laborais saudáveis. Como destaca Siqueira (2014), a prevenção ao assédio moral exige que a organização do trabalho seja repensada de

forma ética e democrática, com ênfase na valorização da dignidade humana e na equidade nas relações.

Nas instituições federais de educação, que têm como missão o desenvolvimento humano, científico e profissional, o cuidado com os vínculos laborais deve ser prioridade, pois educar com coerência exige também um ambiente institucional pautado no respeito, na justiça e no bem-estar dos trabalhadores.

Diante da gravidade e da complexidade do assédio moral, torna-se fundamental promover ações educativas que sensibilizem os servidores da educação profissional e tecnológica para a prevenção e o combate dessa prática. A abordagem do tema não pode ser vista como uma formalidade ou um modismo, mas sim como uma ação política e ética de valorização da vida, da saúde e da integridade das pessoas que constroem diariamente o serviço público educacional.

Instituições que silenciam diante do assédio tornam-se cúmplices de práticas perversas e injustas. Assim, ao inserir o tema nas agendas formativas dos servidores, contribui-se para o fortalecimento de uma cultura institucional baseada na dignidade, na solidariedade e na ética pública.

6.1 Atividade propriamente dita com os slides e roteiro

SLIDE: Apresentação do pesquisador



O slide de apresentação do palestrante deve ser construído de forma clara, objetiva e visualmente equilibrada, destacando apenas informações essenciais sobre quem conduzirá a palestra. Nesse sentido, é importante selecionar dados como nome completo, formação acadêmica, atuação profissional e, quando pertinente, publicações ou experiências relevantes na área do tema. Segundo Duarte (2012, p. 89), “a apresentação deve ser pensada como um apoio ao discurso, e não como sua reprodução”. Isso significa que o slide não deve ser sobrecarregado de informações, mas sim oferecer uma síntese que legitime a autoridade do palestrante diante do público.

De acordo com Rego (2010), ao elaborar slides, o palestrante deve priorizar elementos visuais que facilitem a compreensão, mantendo o foco no conteúdo falado. Assim, no caso da apresentação pessoal, cabe utilizar fotografia em boa qualidade e destacar a formação e trajetória de maneira resumida, evitando transformar a tela em um currículo extenso.

Portanto, o slide de apresentação do palestrante cumpre dupla função: legitimar a experiência do expositor e, ao mesmo tempo, estabelecer vínculo inicial com a audiência, favorecendo a credibilidade e o engajamento.

SLIDE: Apresentação dos orientador e coorientador

The slide features a blue and white geometric design. On the left, the title 'APRESENTAÇÃO DO ORIENTADOR E COORIENTADOR' is displayed in bold blue text. Below the title, two bullet points list the names of the supervisor and co-supervisor. On the right, there is a blue diamond-shaped logo with a white grid pattern and the text 'PROFEPT' and 'CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA'.

APRESENTAÇÃO DO ORIENTADOR E COORIENTADOR

- Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito
- Prof. Dr. André Luis Tato Luciano dos Santos

PROFEPT
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

O slide destinado à apresentação do orientador e coorientador deve ser simples, objetivo e cumprir a função de valorizar a experiência acadêmica e profissional dos responsáveis pela orientação do trabalho. Nesse sentido, recomenda-se incluir dados como nome completo, titulação acadêmica, instituição de vínculo, linha de pesquisa e, quando relevante, áreas de atuação ou produção científica.

Segundo Duarte (2012, p. 93), “as informações expostas em slides devem ser selecionadas com rigor, privilegiando apenas o que contribui para a compreensão da mensagem”. Dessa forma, a apresentação dos orientadores deve evitar excesso de detalhes curriculares, privilegiando uma síntese que legitime a relevância de suas trajetórias.

De acordo com Rego (2010), a credibilidade do conteúdo apresentado é reforçada quando se evidencia a qualificação dos profissionais envolvidos, pois o público reconhece no orientador e coorientador a base de autoridade científica que sustenta a pesquisa. Essa prática fortalece tanto a imagem do projeto quanto a relação de confiança estabelecida com a audiência.

Assim, o slide de apresentação do orientador e coorientador deve cumprir duas funções principais:

- 1- destacar a importância acadêmica e científica dos responsáveis pela orientação e
- 2- reforçar a legitimidade do trabalho, sem sobrecarregar a tela com informações

secundárias.

SLIDE: Apresentação dos convidados



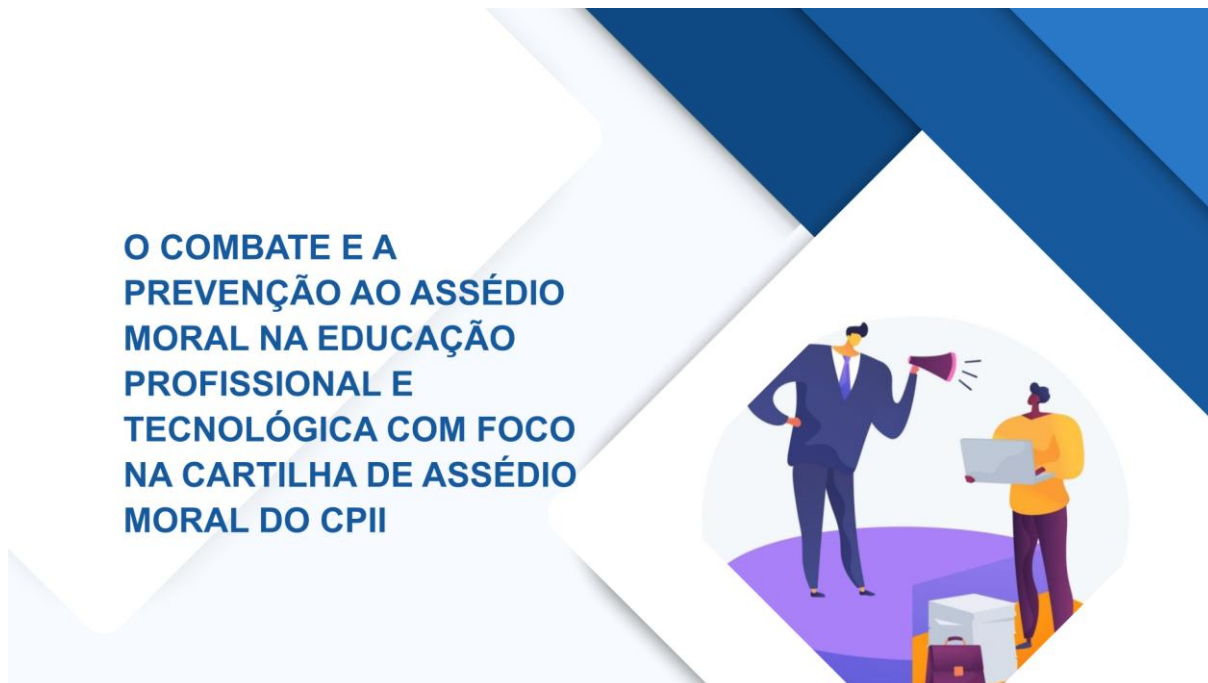
A apresentação de convidados em uma palestra, defesa acadêmica ou evento científico deve ser planejada de modo a valorizar os participantes e, ao mesmo tempo, fornecer ao público informações suficientes para compreender sua relevância no contexto do tema abordado. Recomenda-se incluir dados como nome completo, formação acadêmica, vínculo institucional e, de forma sucinta, áreas de atuação ou contribuições relevantes.

Segundo Duarte (2012, p. 89), “os recursos visuais são apoios ao discurso, e não substitutos dele”. Assim, o slide de apresentação de convidados deve priorizar a objetividade, evitando longos textos ou extensas biografias. Cabe ao apresentador detalhar oralmente a trajetória, enquanto o material visual funciona como um guia de apoio para a audiência.

De acordo com Rego (2010), a introdução de convidados em um evento é uma etapa estratégica para legitimar a qualidade da atividade, pois transmite ao público confiança e credibilidade. Dessa forma, destacar a experiência e a autoridade dos convidados, mesmo de forma breve, contribui para reforçar o prestígio do encontro e fortalecer o vínculo entre quem apresenta e quem assiste.

Portanto, ao elaborar um slide de apresentação de convidados, deve-se buscar equilíbrio: oferecer informações essenciais para situar o público, mas sem sobrecarregar a tela, respeitando a função de apoio visual e a centralidade da fala do apresentador.

SLIDE: Apresentação da atividade: Roda de conversa sobre a minha pesquisa intitulada “O combate e a prevenção ao Assédio Moral na educação Profissional e Tecnológica com foco na Cartilha de Assédio Moral do CPII”



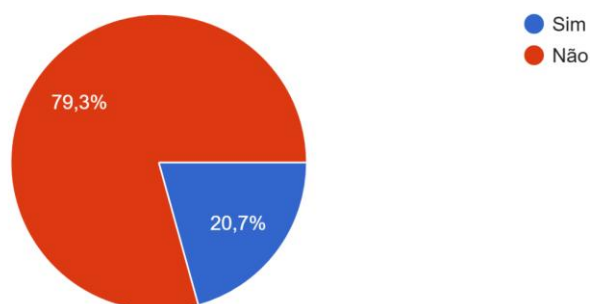
No dia 18 de agosto de 2025, a comunicação social encaminhou, por e-mail, um questionário que o pesquisador realizou sobre o tema. Esse envio foi solicitado formalmente e autorizado por todas as instâncias competentes, quais sejam: PROGPPEC, PROGESP, CEP, Direção do CREII.

Esse e-mail foi disparado para 249 servidores, sendo 79 TAES e 174 docentes do CREII. 59 servidores responderam, 33 docentes e 26 TAEs.

Segundo a pesquisa com os servidores do Campus Realengo II, mais de 79% dos que responderam não sabiam que o CPII possui uma Cartilha de Assédio Moral, mais 90% disse que nunca participou de uma atividade sobre esse tema no CPII, quase a totalidade dos respondentes (mais de 98%) considerou ser interessante haver maiores informações sobre o tema e mais de 89% respondeu que se houvesse uma apresentação sobre o assunto, gostaria de participar, conforme pode ser observado nos gráficos abaixo:

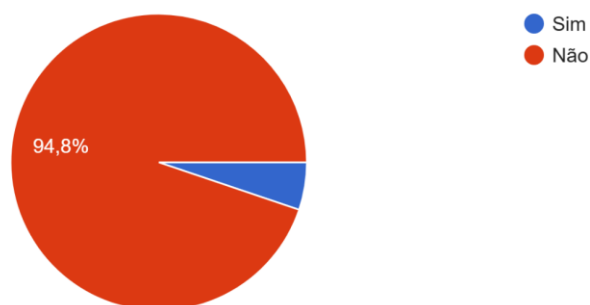
Você sabia que o Colégio Pedro II possui uma Cartilha de Assédio Moral?

58 respostas



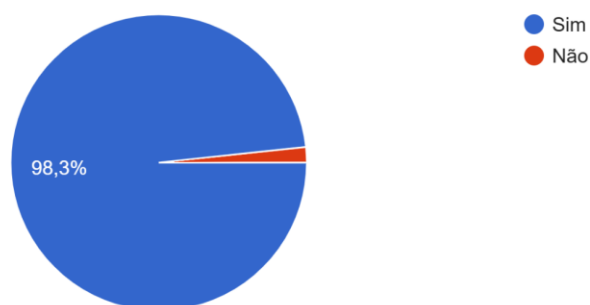
Você já participou de alguma atividade no Colégio Pedro II sobre combate e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho?

58 respostas



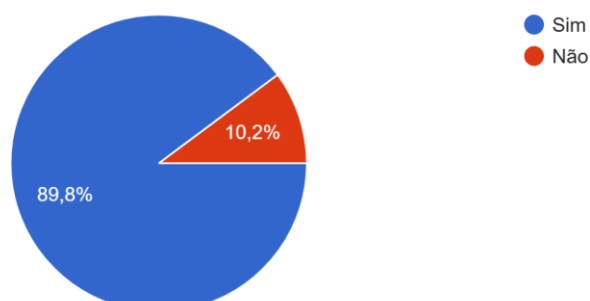
Você considera que seria interessante haver maiores informações sobre o que fazer em caso de assédio moral no ambiente de trabalho?

59 respostas



Caso houvesse uma apresentação sobre a Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II no Campus Realengo II, você gostaria de participar para conhecer melhor o assunto?

59 respostas



Portanto, espera-se que a apresentação seja bastante proveitosa para todos, não somente como servidores públicos da EPT que somos, mas também como cidadãos ativos na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

SLIDE: Apresentação dos objetivos

OBJETIVOS:

**1- Divulgação da Cartilha
de ASSÉDIO MORAL do
CPII;**

**2- Reflexão sobre o
assunto e**

3- Validação da Atividade.



O slide destinado à apresentação dos objetivos de um trabalho acadêmico ou palestra deve ser estruturado de forma clara, concisa e didática, possibilitando ao público compreender rapidamente a finalidade da atividade. Recomenda-se organizá-los em tópicos, para facilitar a leitura e manter a atenção da audiência.

Segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 221), “os objetivos indicam o que se pretende alcançar com a realização da pesquisa, constituindo-se em uma espécie de guia para a condução do estudo”. Essa definição reforça a necessidade de expor os objetivos de maneira simples e direta, evitando textos longos no slide.

Além disso, de acordo com Duarte (2012), a visualidade da apresentação deve estar a serviço da compreensão da mensagem, o que significa que os objetivos precisam ser destacados de forma esquemática, sem excesso de informações. O detalhamento cabe ao apresentador, enquanto o slide cumpre a função de apoiar e organizar a exposição oral.

SLIDE: Divulgar o documento para acompanhar a atividade



O slide voltado ao compartilhamento da cartilha de assédio moral do CPII deve ser elaborado com foco na divulgação acessível do material e na valorização institucional. É importante que o conteúdo destaque o título da cartilha, a instituição responsável pela elaboração, os principais temas abordados e o objetivo do documento. Sempre que possível, deve-se incluir o link de acesso ou QR Code para facilitar a consulta do público.

Segundo Duarte (2012, p. 95), “os slides devem servir como apoio à fala, oferecendo síntese e recursos visuais que ampliem a compreensão da audiência”. Isso significa que a apresentação da cartilha não deve conter trechos extensos do documento, mas sim elementos-chave que incentivem o público a acessá-la posteriormente.

De acordo com a própria cartilha do CPII, o combate ao assédio moral no ambiente escolar e profissional exige “ações educativas, preventivas e a criação de canais institucionais de acolhimento e denúncia”. Assim, o slide deve cumprir também um papel pedagógico, reforçando o compromisso da instituição com a ética, a saúde organizacional e o respeito às relações interpessoais.

Portanto, ao construir esse slide, recomenda-se priorizar:

- 1- clareza visual, com título e imagem de capa da cartilha;
- 2- síntese dos objetivos do material;

- 3- instruções práticas de acesso; e
- 4- valorização do papel da instituição como promotora de um ambiente saudável e inclusivo.

SLIDE: Página 1 da cartilha - O que é assédio moral?



A primeira página da Cartilha de Assédio Moral do CP II apresenta 2 bonecos. Um de gravata e outro sem.

Uma das possíveis interpretações dessa imagem é que o boneco de gravata está com um megafone gritando com o outro boneco de blusa amarela. O boneco de blusa amarela está com um laptop na mão, perto dos seus pés uma pilha de papéis e uma pasta denotando que ele está muito atarefado.

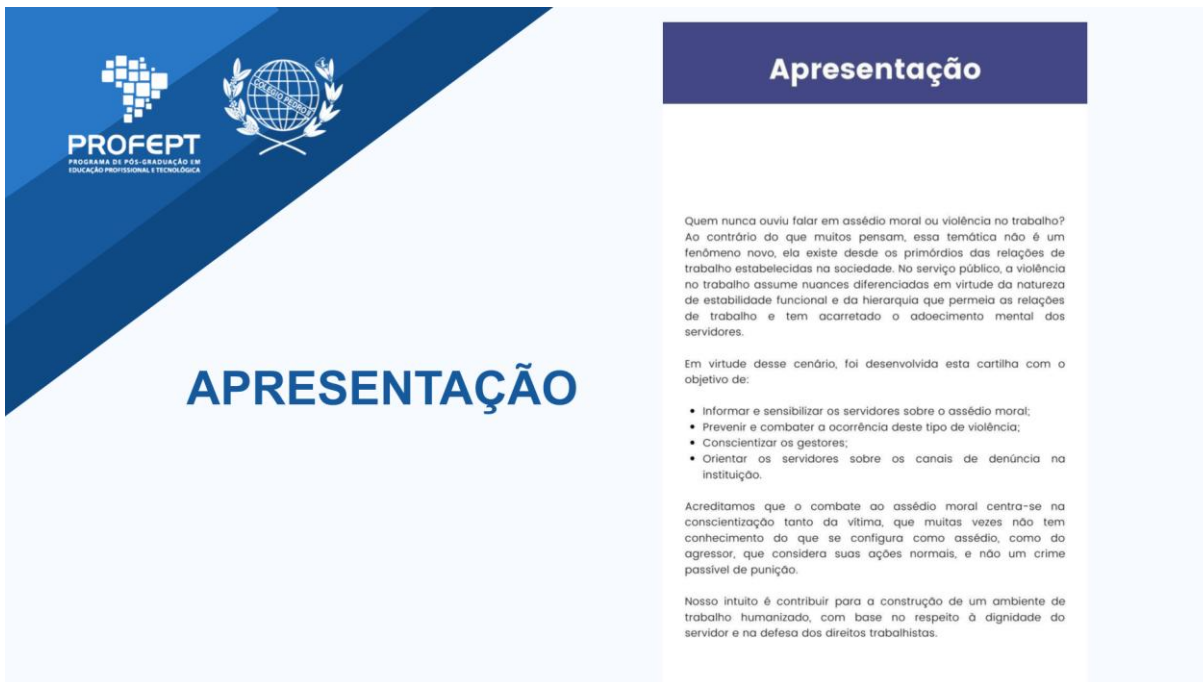
Observa-se ainda que ambos estão em cima de um gráfico tipo pizza. O que está gritando está em um percentual maior, demonstrando que a ação dele é percentualmente maior do que a do outro.

A primeira página da Cartilha de Assédio Moral do CP II também apresenta a identificação do CP II, do Núcleo Multiprofissional em Saúde e um título direto e objetivo: "O que é Assédio Moral?"

A intenção é explícita: despertar o interesse do leitor e promover o reconhecimento dessa forma de violência sutil e muitas vezes invisibilizada nos ambientes institucionais.

Embora o conteúdo da primeira página seja mínimo, limitando-se praticamente ao desenho e ao título, esse tipo de apresentação inicial é coerente com estratégias pedagógicas que visam atrair a atenção por meio de impacto visual e questionamento.

SLIDE: Página 2 da cartilha - Apresentação da cartilha



APRESENTAÇÃO

Apresentação

Quem nunca ouviu falar em assédio moral ou violência no trabalho? Ao contrário do que muitos pensam, essa temática não é um fenômeno novo, ela existe desde os primórdios das relações de trabalho estabelecidas na sociedade. No serviço público, a violência no trabalho assume nuances diferenciadas em virtude da natureza de estabilidade funcional e da hierarquia que permeia as relações de trabalho e tem acarretado o adoecimento mental dos servidores.

Em virtude desse cenário, foi desenvolvida esta cartilha com o objetivo de:

- Informar e sensibilizar os servidores sobre o assédio moral;
- Prevenir e combater a ocorrência deste tipo de violência;
- Conscientizar os gestores;
- Orientar os servidores sobre os canais de denúncia na instituição.

Acreditamos que o combate ao assédio moral centra-se na conscientização tanto da vítima, que muitas vezes não tem conhecimento do que se configura como assédio, como do agressor, que considera suas ações normais, e não um crime passível de punição.

Nosso intuito é contribuir para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, com base no respeito à dignidade do servidor e na defesa dos direitos trabalhistas.

A segunda página da cartilha inicia com uma pergunta provocadora: “quem nunca ouviu falar em assédio moral ou violência no trabalho?”

Isso remete ao leitor à reflexão acerca da diferença entre assédio moral e violência no trabalho, ou seja, outras formas de conflito no ambiente de trabalho.

De maneira lógica nós podemos entender que todo assédio moral é uma violência no trabalho, mas nem toda violência no trabalho é um assédio moral.

O assédio moral, embora amplamente discutido nas últimas décadas, não é um fenômeno recente. Ele remonta aos primórdios das relações de trabalho e caracteriza-se por práticas sistemáticas de violência psicológica que buscam desestabilizar, humilhar ou excluir o trabalhador.

No setor público, esse tipo de violência assume contornos particulares, uma vez que a estabilidade funcional e estruturas hierárquicas rígidas favorecem a invisibilidade e a perpetuação do assédio.

O psiquiatra, psicanalista, especialista em medicina do trabalho e autor francês Christophe Dejours (2001) observa que o sofrimento psíquico no trabalho está diretamente ligado à organização institucional e à forma como os trabalhadores são reconhecidos (ou não) em suas funções. Ele afirma que “a organização do trabalho pode adoecer o trabalhador, sobretudo quando desconsidera sua dignidade, sua palavra e sua experiência” (DEJOURS, 2001, p. 98).

Por conta disso, em 2022, o CPl criou essa cartilha com o objetivo de informar, sensibilizar, prevenir, combater e orientar o trabalhador. Seu propósito é múltiplo:

- Alertar sobre os sinais e características do assédio moral,
- Promover a conscientização de vítimas e agressores,
- Apoiar gestores públicos no enfrentamento do problema e
- Indicar canais formais de denúncia dentro da instituição.

A proposta vai ao encontro da ideia defendida por Hirigoyen (2002), segundo a qual o combate ao assédio moral depende da visibilização do fenômeno e da adoção de práticas educativas e preventivas no ambiente de trabalho.

A cartilha entende que muitas vítimas desconhecem que estão sendo assediadas, e que os agressores, por vezes, não reconhecem suas ações como abusivas, o que reforça a necessidade de educação institucional contínua.

Hirigoyen (2002, p. 65) alerta que o assédio moral “é uma sequência de atos hostis que, tomados isoladamente, podem parecer inofensivos, mas que se tornam destrutivos por sua repetição e persistência”.

Assim, o trabalho de conscientização deve atuar tanto no campo preventivo quanto no repressivo, com medidas disciplinares, políticas institucionais claras e canais de escuta e denúncia acessíveis.

Por fim, o texto reafirma o objetivo da cartilha: contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais humanizados, éticos e justos, pautados no respeito à dignidade humana e na valorização dos direitos dos servidores públicos.

SLIDE: Página 3 da cartilha - Características do assédio moral

PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

O QUE É?

O que é assédio moral?

"Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2001, p. 65)

Características

- Exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no exercício das suas funções por meio de abuso de autoridade
- É preciso que essas agressões ocorram de forma repetitiva e prolongada no tempo para que haja a caracterização do assédio moral
- As agressões manifestam-se através de: comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e trazem danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do trabalhador

A terceira página da Cartilha conceitua o assédio moral no ambiente de trabalho. Ele é caracterizado por toda e qualquer condutas abusivas que se manifestam de diferentes formas, tais como comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e que tenham como consequência o prejuízo à dignidade, integridade física ou psíquica do trabalhador, além da degradação do ambiente laboral.

Essas práticas, para serem compreendidas como assédio moral, devem ocorrer de forma repetitiva e sistemática ao longo do tempo, ultrapassando o limite do que poderia ser considerado um conflito pontual ou uma divergência ocasional entre colegas ou superiores hierárquicos.

Entre as características do assédio moral, destaca-se a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, frequentemente praticadas por meio de abuso de poder ou autoridade, especialmente em relações assimétricas de hierarquia.

A repetição constante dessas ações configura um padrão de violência psicológica, que pode levar ao adoecimento do trabalhador, desmotivação, queda de produtividade e, em casos mais graves, à incapacidade para o trabalho e à exclusão social.

A prática do assédio moral não deve ser confundida com exigências legítimas de produtividade ou com cobranças que fazem parte do cotidiano do trabalho. O que distingue o assédio moral é a intencionalidade da prática, a frequência com que ocorre e os efeitos nocivos que causa no indivíduo. De acordo com Hirigoyen (2002), o agressor frequentemente se utiliza de táticas sutis para desestabilizar emocionalmente a vítima, tornando difícil, inclusive, a identificação objetiva do problema. Veremos mais adiante essa diferença.

SLIDE: Páginas 4 e 5 da cartilha - Situações caracterizadoras de assédio moral

SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS

Situações caracterizadoras do assédio moral

- Gritar, xingar, apelidar, isolar, ridicularizar, inferiorizar ou humilhar;
- Tratar o trabalhador como incompetente;
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a conclusão da tarefa;
- Reprovar publicamente ou taxar de mentiroso;
- Realizar ou incitar o boicote a um colega;
- Tratar o colega com indiferença;
- Desviar o assediado da função ou retirar material necessário à execução da tarefa;
- Trocar o turno do assediado sem avisá-lo;
- Avaliar o desempenho do assediado negativamente, sem justificativas plausíveis;
- Proibir ou restringir o acesso ao banheiro;
- Sugerir que o assediado peça demissão ou exoneração por causa da sua saúde;
- Sonegar informações para prejudicar a atividade do assediado;
- Mandar que o trabalhador se cale, reafirmando sua autoridade;
- Recusar laudos e ou atestados e ridicularizar a doença do servidor;
- Não reconhecer os direitos do trabalhador doente;
- Provocar a aposentadoria de um servidor;
- Espionar e vigiar excessivamente o trabalhador, não respeitando a privacidade deste;
- Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do trabalhador;
- Criticar a vida particular do trabalhador;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao trabalhador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o trabalhador para que não haja comunicação com os demais colegas;

SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS

- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Instigar o controle de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- Não atribuir atividades ao trabalhador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.

As páginas quatro e cinco da Cartilha apresentam situações caracterizadoras do assédio moral no trabalho.

Elas são compostas por um conjunto de ações ou omissões sistemáticas que visam à desestabilização emocional e profissional do trabalhador, por meio de condutas hostis e degradantes.

Essas práticas podem ser abertas ou veladas, sendo executadas por superiores hierárquicos, colegas ou até mesmo subordinados, sempre com o objetivo de fragilizar, humilhar, ridicularizar ou isolar a vítima no ambiente laboral.

Tais ações não apenas atentam contra a dignidade da pessoa humana, mas também criam um ambiente hostil, gerando sofrimento psíquico e impactando negativamente a saúde mental do indivíduo (HIRIGOYEN, 2002).

De acordo com Hirigoyen (2002), essas ações não se limitam a atos diretos de violência verbal ou física, mas incluem também estratégias de silenciamento, exclusão e deslegitimação profissional e pessoal.

A repetição e sistematicidade dessas práticas são elementos essenciais para a caracterização do assédio moral. Quando tais comportamentos se prolongam no tempo e têm por objetivo ou efeito a degradação das condições de trabalho e da saúde do servidor, configuram-se como formas claras de violência psicológica e institucional.

Portanto, a identificação das situações que constituem assédio moral é fundamental para o combate efetivo dessa prática e para a construção de ambientes laborais saudáveis e respeitosos. A denúncia, o acolhimento e a responsabilização dos agressores são passos fundamentais na promoção da dignidade e dos direitos dos trabalhadores.

SLIDE: Página 6 da cartilha - Tipos de assédio moral

The slide is titled "TIPOS" and is part of a brochure from PROFEPT (Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica). It lists three types of moral harassment:

- Assédio Moral Vertical:** Ocorre entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes e é subdividido em:
 - Descendente: a agressão parte do superior hierárquico para os subordinados, quando o superior se aproveita de sua condição de autoridade.
 - Ascendente: a agressão parte do subordinado ou grupo de subordinados para o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.
- Assédio Moral Horizontal:** Este tipo de assédio não está vinculado a subordinação hierárquica, assediado e assediador são colegas de trabalho.
- Assédio Moral Misto:** Acumulação do assédio moral vertical e horizontal, assim o assediador é tanto o(s) superior hierárquico(s) quanto o(s) colega(s) de trabalho.

A sexta página da Cartilha de assédio moral do CPII informa que ele pode se manifestar de diversas formas e em diferentes direções nas relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho.

A classificação do assédio moral em tipos específicos contribui para uma melhor compreensão dos mecanismos de violência psicológica praticados nas organizações, permitindo, assim, a identificação mais clara das condutas abusivas e a elaboração de estratégias de prevenção e enfrentamento.

O assédio moral vertical ocorre entre pessoas que ocupam diferentes posições na hierarquia organizacional. Este, por sua vez, subdivide-se em duas modalidades:

O assédio moral vertical descendente é o mais comum e acontece quando o superior hierárquico se vale de sua autoridade para humilhar, desrespeitar, desqualificar ou constranger subordinados. Trata-se de um uso abusivo do poder, geralmente caracterizado por cobranças excessivas, exposição pública, ameaças ou isolamento. Segundo Hirigoyen (2002), trata-se de uma violência que, ao ser repetida, fere a dignidade e abala a saúde psíquica do trabalhador.

Já o assédio moral vertical ascendente parte de subordinados, individualmente ou em grupo, contra um superior hierárquico. Embora menos frequente, essa modalidade revela o uso de estratégias para desestabilizar ou deslegitimar a autoridade de chefias, especialmente em contextos nos quais estas buscam

implementar mudanças ou adotar posturas éticas que contrariam interesses pessoais de determinados servidores.

O assédio moral horizontal, por sua vez, ocorre entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio manifesta-se por meio de rivalidades, competição desleal, boatos, exclusão, ironias ou sabotagens, podendo ser motivado por inveja, disputa por reconhecimento ou afinidades pessoais. Para Hirigoyen (2002), o assédio entre pares revela uma dinâmica perversa que mina a cooperação e afeta negativamente o ambiente organizacional.

Por fim, o assédio moral misto é caracterizado pela combinação das formas vertical e horizontal, ou seja, o trabalhador é simultaneamente vítima de agressões por parte de superiores hierárquicos e colegas. Essa sobreposição de ataques tende a intensificar o sofrimento psíquico da vítima e a comprometer gravemente sua saúde mental e desempenho profissional.

O reconhecimento dos diferentes tipos de assédio moral é fundamental para que as instituições desenvolvam políticas eficazes de prevenção e combate à violência no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na valorização da dignidade humana.

SLIDE: Página 7 da cartilha - O que não é assédio moral

O QUE NÃO É?

O que não é assédio?

Resalta-se o que é constituinte do assédio moral: a agressão repetitiva direcionada para uma vítima de forma humilhante. Dito isso, o assédio moral não se confunde com:

- **O estresse eventual ou conflito episódico no trabalho**
O assédio moral caracteriza-se pela repetição das agressões no tempo, a situação eventual ou episódica não é assédio moral.
- **A pressão, a crítica moderada ou a cobrança respeitosa e normal do cumprimento das obrigações**
A pressão, crítica ou cobrança feita de forma discreta e respeitosa é algo inerente ao exercício do trabalho, não se caracteriza como assédio moral desde que não resulte em rigor excessivo, trabalho degradante ou hostilidades pessoais.
- **Aumento do volume de trabalho**
Se a natureza do trabalho assim o exigir, podem ocorrer eventuais aumentos do volume de trabalho. Não se configura assédio moral, a não ser se o aumento do volume de trabalho for utilizado como forma de punição ao trabalhador.
- **O desentendimento ou conflito inerente ao desempenho normal dos serviços**
Os conflitos ou desentendimentos fazem parte da convivência interpessoal e também do ambiente laboral e podem ser potentes quando estes conflitos propiciam a construção de um ambiente baseado no respeito e sinceridade.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**
Mecanismos tecnológicos como o ponto eletrônico não são por si só considerados meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- **Más condições de trabalho**
A condição física do ambiente de trabalho não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

A sétima página da Cartilha informa que no contexto das relações laborais, é fundamental distinguir o que constitui assédio moral das situações corriqueiras e naturais do ambiente de trabalho.

O assédio moral, segundo Hirigoyen (2002), caracteriza-se por uma conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, visa humilhar, desqualificar ou desestabilizar emocionalmente um trabalhador, comprometendo sua dignidade e integridade psíquica. Dessa forma, nem toda situação desconfortável ou conflituosa pode ser enquadrada como assédio moral.

Um dos principais equívocos ao tratar desse tema é a confusão entre situações pontuais de tensão ou estresse e o assédio moral propriamente dito. O estresse eventual ou um conflito episódico no trabalho não podem ser considerados assédio moral, pois este exige repetição sistemática das agressões e intencionalidade de humilhar ou diminuir o outro (BRASIL, 2022).

Ademais, pressões por desempenho, críticas moderadas e cobranças respeitadas fazem parte da gestão e da supervisão no ambiente de trabalho. Tais condutas são legítimas e esperadas, desde que sejam feitas de forma equilibrada e não envolvam humilhações ou perseguições pessoais. Somente se forem realizadas com excesso de rigor, desqualificação pessoal ou exposição vexatória é que poderão configurar assédio moral (HIRIGOYEN, 2002).

Outro ponto importante diz respeito ao aumento do volume de trabalho. Se esse aumento decorre de demandas sazonais ou de situações excepcionais, não se caracteriza como assédio moral. Contudo, se for aplicado como forma de punição ou retaliação, especialmente de maneira discriminatória e reiterada, pode configurar abuso (BRASIL, 2022).

Da mesma forma, os conflitos interpessoais ou desentendimentos ocasionais são inerentes à convivência humana e podem, inclusive, favorecer o crescimento das relações laborais quando mediados com respeito e ética. Eles somente se tornam assédio moral quando assumem um caráter repetitivo, intencional e desestabilizador.

Quanto ao uso de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico ou sistemas de monitoramento de frequência, esses instrumentos não são, por si só, considerados assédio moral. Eles fazem parte das práticas de organização do trabalho e são aceitáveis quando utilizados com transparência e respeito aos direitos dos trabalhadores (BRASIL, 2022).

Por fim, más condições físicas do ambiente de trabalho, ainda que sejam fatores de risco para a saúde ocupacional, não configuram assédio moral automaticamente, a menos que haja uma intenção explícita de colocar determinado trabalhador em situação degradante com o objetivo de humilhá-lo ou isolá-lo perante os colegas.

Portanto, é essencial compreender que o assédio moral exige a presença de uma conduta abusiva reiterada, com intenção de causar constrangimento, sofrimento psicológico ou isolamento. O reconhecimento do que não constitui assédio é essencial para garantir o uso adequado do conceito e proteger verdadeiramente os trabalhadores de práticas abusivas, sem banalizar o termo.

SLIDE: Página 8 da cartilha - Como a instituição pode prevenir o assédio moral

COMO PREVENIR?

Como prevenir o assédio?

Para as instituições

- Formar e informar os trabalhadores sobre o assédio moral e formas de denúncia;
- Definir claramente as atribuições e condições de trabalho dos servidores e chefes;
- Introduzir nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- Incentivar as boas relações de trabalho, definindo claramente quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho;
- Atentar para as mudanças de comportamento dos trabalhadores;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

A oitava página da Cartilha foca na prevenção do assédio moral para as instituições.

Trata-se de uma responsabilidade coletiva que envolve a criação de políticas organizacionais claras, práticas de gestão éticas e um ambiente de trabalho que favoreça a dignidade humana. O papel das instituições, nesse processo, é essencial para promover a saúde mental dos trabalhadores e evitar práticas abusivas.

Conforme orientações da cartilha do CPII (2022), o primeiro passo para prevenir o assédio moral é formar e informar os trabalhadores sobre o que caracteriza essa prática e os meios para denunciá-la.

A informação qualificada é um instrumento poderoso de proteção e conscientização, permitindo que tanto vítimas quanto testemunhas reconheçam os sinais de abuso e saibam como agir diante deles.

Além disso, é fundamental que as instituições definam claramente as atribuições e condições de trabalho dos servidores e gestores. A ambiguidade nas funções pode gerar conflitos, sobrecargas ou situações propícias à intimidação e à manipulação. Políticas claras de divisão de tarefas e responsabilidades reduzem a possibilidade de uso hierárquico abusivo do poder (HIRIGOYEN, 2002).

Outra medida preventiva é a inserção de cláusulas específicas nas convenções e acordos coletivos de trabalho, assegurando o compromisso formal com a prevenção

ao assédio. Essas cláusulas devem contemplar ações de educação permanente, canais de escuta e procedimentos para investigação das denúncias.

O incentivo às boas relações interpessoais no ambiente de trabalho também é central. Isso inclui definir comportamentos aceitáveis, promover o respeito mútuo e cultivar uma cultura organizacional ética e acolhedora. Quando há clareza nos valores institucionais e na conduta esperada, o espaço para práticas abusivas diminui significativamente.

A observação de mudanças de comportamento nos trabalhadores, como retraimento, irritabilidade ou queda de produtividade, pode ser sinal de que algo não está bem. A gestão deve estar atenta a esses sinais e agir de forma preventiva, com escuta e acolhimento. Da mesma forma, o aumento repentino e injustificado de absenteísmo pode indicar um ambiente tóxico, o que exige investigação cuidadosa e medidas de intervenção.

Outra ação preventiva relevante é a ampliação da autonomia dos trabalhadores na organização do trabalho, desde que acompanhada da capacitação e dos recursos necessários. O estímulo à participação ativa e ao protagonismo dos colaboradores contribui para relações mais equilibradas e menos autoritárias. A redução do trabalho monótono e repetitivo, por sua vez, também favorece um ambiente mais saudável, uma vez que a alienação do trabalhador pode deixá-lo mais vulnerável a situações de abuso.

As práticas administrativas devem ser pautadas pela isonomia, justiça e respeito, garantindo que as normas sejam aplicadas a todos os colaboradores de maneira uniforme, independentemente da função, gênero ou tempo de serviço. É também papel da liderança dar exemplo de comportamento ético, não se omitindo diante de situações de assédio e atuando proativamente para coibir condutas abusivas.

Por fim, é essencial que as instituições ofereçam apoio psicológico e orientação às vítimas de assédio moral, além de estabelecer canais de escuta efetivos e protocolos claros de encaminhamento das denúncias. Esses mecanismos precisam ser seguros, sigilosos e acessíveis, de modo a fortalecer a confiança dos trabalhadores na instituição.

Assim, a prevenção do assédio moral não depende apenas de medidas punitivas, mas da construção coletiva de um ambiente de trabalho justo, humano e respeitoso. A atuação preventiva das instituições é a base para a promoção da saúde mental e para a garantia dos direitos trabalhistas.

SLIDE: Página 9 da cartilha - O que o assediado deve/pode fazer diante do assédio moral?

PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

O QUE FAZER?

O que fazer diante do assédio?

Assediado

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc, como forma de coleta de provas;
- Reunir provas, tais como bilhetes, gravações de que o próprio assediado faz parte da conversa, correspondências dirigidas ao assediado, gravações do circuito interno de câmeras etc.;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, bem como daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Dar visibilidade, tornando a relação de opressão de conhecimento principalmente dos colegas;
- Buscar apoio com familiares e amigos e também apoio psicológico;
- Organizar e buscar alianças dentro e fora da instituição com o objetivo de combater o assédio moral;
- Evitar a exposição ao agressor e, preferencialmente, não conversar com este sem a presença de testemunhas, tais como colegas de trabalho ou representante sindical;
- Procurar os setores responsáveis pelo recebimento e apuração da denúncia de assédio moral na sua instituição (abaixo, maiores informações).

A nona página da Cartilha orienta o que o assediado deve fazer diante de uma situação de assédio moral. É essencial que a vítima adote estratégias que garantam a sua proteção, sua saúde mental e a responsabilização do agressor. O enfrentamento do assédio deve ser conduzido com responsabilidade, preparo e apoio, considerando que o processo pode ser emocionalmente desgastante.

Segundo a Cartilha de Assédio Moral do CPEI (2022), o primeiro passo para o trabalhador que sofre assédio moral é documentar detalhadamente todos os episódios vivenciados. Isso inclui registrar data, horário, local, descrição do ocorrido, nome do agressor e de possíveis testemunhas. Essas anotações formam uma base para a produção de provas e a posterior formalização da denúncia.

Além das anotações pessoais, é recomendável reunir provas objetivas, como bilhetes, e-mails, mensagens de texto, gravações nas quais o assediado participa da conversa (respeitando os limites legais), além de imagens de câmeras internas, caso estejam disponíveis. Essas evidências reforçam a veracidade dos relatos e facilitam a apuração dos fatos.

Outro passo importante é compartilhar o ocorrido com colegas de trabalho, superiores de confiança ou testemunhas. A socialização do problema ajuda a romper o isolamento típico das vítimas e fortalece o processo de enfrentamento. Também

permite identificar se há outras pessoas que passaram pela mesma situação, contribuindo para um eventual processo coletivo contra o agressor (HIRIGOYEN, 2002).

A visibilidade do problema é uma forma de romper com a opressão silenciosa. Quando a relação abusiva se torna de conhecimento público, o agressor tende a recuar, e a instituição se vê compelida a agir. Nesse sentido, buscar apoio de familiares, amigos e, quando necessário, de profissionais da psicologia é essencial para preservar a saúde emocional da vítima.

Outro aspecto estratégico é a organização e articulação de alianças dentro e fora da instituição, CISPCCTAE no caso dos Técnicos, CPPD no caso dos docentes, comissões de ética, comitês de saúde ou direitos humanos, por exemplo. Essa rede de apoio é fundamental tanto para proteger a vítima quanto para fortalecer a luta coletiva contra o assédio.

Em relação ao agressor, a orientação é evitar confrontos diretos e não conversar com ele sem a presença de testemunhas, como colegas de trabalho ou outros agentes institucionais. Isso visa impedir novas situações de constrangimento ou manipulação do discurso da vítima.

Por fim, é crucial que a pessoa assediada procure os setores responsáveis pelo acolhimento e apuração de denúncias na instituição, como ouvidorias, corregedorias, comissões internas ou chefias superiores. A formalização da denúncia é um passo decisivo para responsabilizar o agressor e transformar a cultura organizacional.

O enfrentamento do assédio moral exige coragem e informação. Fortalecer-se por meio do conhecimento dos próprios direitos, do apoio coletivo e da formalização das denúncias são caminhos fundamentais para quebrar o ciclo da violência simbólica e promover um ambiente de trabalho saudável e ético.

SLIDE: Página 10 da cartilha - O que a testemunha deve/pode fazer diante do assédio moral?

PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

TESTEMUNHA

Testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, se possível, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nessa hora, o apoio dos colegas também será preciso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

A décima página da Cartilha orienta o que a testemunha pode fazer diante de uma situação de assédio moral. O assédio moral no ambiente de trabalho não afeta apenas a vítima direta da agressão, mas todo o coletivo. Testemunhar cenas de humilhação, constrangimento ou perseguição sistemática impõe aos demais trabalhadores o desafio ético de se posicionar. Nesse contexto, a omissão reforça a impunidade do assediador e enfraquece a resistência coletiva. Por isso, a atuação solidária das testemunhas é um elemento central na prevenção e combate ao assédio moral.

Segundo a Cartilha de Assédio Moral do CPII (2022), ao presenciar uma situação de assédio, o ideal é que o trabalhador demonstre apoio à vítima, reconhecendo publicamente que houve abuso e oferecendo escuta e acolhimento. Muitas vezes, a vítima se encontra em situação de isolamento, medo ou insegurança, e o simples gesto de solidariedade pode contribuir para que ela tenha forças para buscar ajuda.

A testemunha também pode disponibilizar-se formalmente para colaborar como prova viva do ocorrido, caso haja abertura de processo investigativo ou denúncia junto aos órgãos competentes. O depoimento de colegas é um dos meios de prova mais eficazes, especialmente em casos em que o assédio moral não deixa registros físicos,

como ocorre com agressões verbais ou comportamentais sutis e reiteradas (HIRIGOYEN, 2002).

Outro passo importante é compartilhar a situação com outros colegas de trabalho e promover a mobilização coletiva. Essa atitude contribui para romper o silêncio institucional, reduzir o sentimento de impunidade e pressionar a organização a tomar providências. A ação conjunta dos trabalhadores fortalece a rede de proteção à vítima e aumenta as chances de responsabilização do agressor.

A testemunha também pode (e deve) levar a situação ao conhecimento dos setores responsáveis dentro da instituição, como ouvidoria, corregedoria, comissões de ética ou instâncias superiores. Quando o assediador ocupa cargo de chefia, é ainda mais importante que superiores hierárquicos ou órgãos independentes sejam informados, evitando que o caso seja abafado ou negligenciado.

Vale lembrar que o medo muitas vezes paralisa os colegas de trabalho, favorecendo o comportamento abusivo do assediador. O silêncio coletivo reforça o poder do agressor, enquanto a solidariedade e a denúncia são formas de romper com o ciclo de violência simbólica (BRASIL, 2022).

Por isso, testemunhar o assédio e não se calar é também um ato de autoproteção. Hoje, a vítima pode ser o outro, mas amanhã pode ser quem se omite. Ao agir com empatia e coragem, a testemunha contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, ético e humano.

SLIDE: Página 11 da cartilha - Como denunciar o assédio moral no CPII?

COMO DENUNCIAR?

Como denunciar o assédio dentro da instituição?

Com estas informações, a vítima poderá efetuar a denúncia, através dela que as devidas apurações serão feitas e o assédio moral combatido. A seguir serão apresentados os mecanismos de denúncia do assédio moral no Colégio Pedro II. A denúncia pode ser realizada em tais modalidades:

Corregedoria

Abertura de Processo no Protocolo da instituição com identificação do denunciante e devida fundamentação anexada, direcionado à Corregedoria.

Maiores informações:
<http://www.cp2.g12.br/reitoria/corregedoria.html>

Ouvidoria

Seguir o fluxo abaixo.

ATENÇÃO
O site para manifestação é o <https://taibr.cgu.gov.br/> e não o designado abaixo.

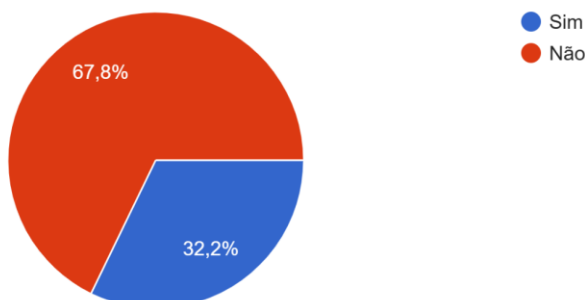
Maiores informações:
http://www.cp2.g12.br/ouvidoria_cp2.html

A décima primeira página da Cartilha orienta como denunciar o assédio moral. Este passo é fundamental para a responsabilização do agressor e para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso. No âmbito do CPII, a instituição disponibiliza canais formais para acolher, investigar e encaminhar denúncias, buscando garantir o sigilo, a segurança e a justiça nos processos administrativos.

Mais de 65% dos participantes responderam que não sabem quais são os canais de denúncia que o CPII possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho.

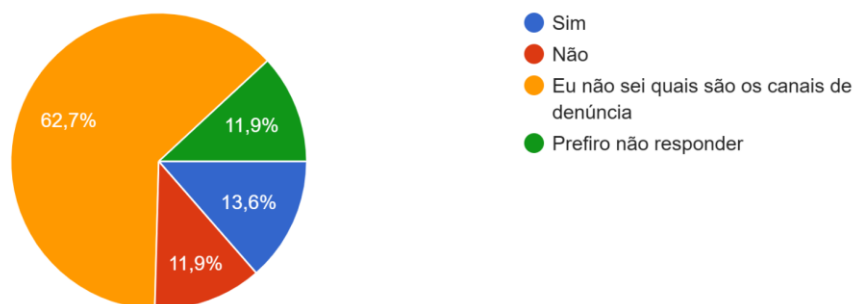
Você sabe quais são os canais de denúncia que o Colégio Pedro II possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho?

59 respostas



Você considera que os canais de denúncia contra assédio moral no ambiente de trabalho do Colégio Pedro II são eficazes?

59 respostas



De acordo com a Cartilha de Assédio Moral do CPII (2022), a denúncia é o instrumento legal que permite à instituição tomar conhecimento das situações de assédio moral e dar início às devidas apurações. Somente por meio da formalização da queixa é possível que os órgãos competentes investiguem, adotem medidas disciplinares e implementem ações de prevenção.

No caso específico do CPII, a denúncia pode ser feita por duas vias principais:

1. Abertura de processo administrativo via protocolo da instituição, com identificação do denunciante e fundamentação dos fatos anexados, direcionado à Corregedoria. Essa modalidade exige que o denunciante reúna elementos descritivos dos fatos (datas, locais, nomes dos envolvidos e possíveis testemunhas), podendo anexar documentos comprobatórios, como e-mails, mensagens, gravações (quando legais), entre outros.
2. Registro de manifestação pela plataforma Fala.BR, o sistema nacional integrado de ouvidorias públicas mantido pela Controladoria-Geral da União (CGU), acessível pelo site: <https://falabr.cgu.gov.br>. A plataforma permite registrar manifestações como denúncias, reclamações, sugestões e elogios, inclusive com a possibilidade de manter o sigilo da identidade do denunciante

ou realizar a denúncia de forma anônima.

Além dessas vias, a instituição disponibiliza canais informativos sobre o fluxo da denúncia por meio dos seguintes sites:

Corregedoria: <http://www.cp2.g12.br/reitoria/corregedoria.html>

Ouvidoria: http://www.cp2.g12.br/ouvidoria_cp2.html

Cabe ressaltar que o site da Ouvidoria institucional esclarece que o canal oficial para registro da manifestação é a plataforma Fala.BR, e não o link institucional diretamente informado no documento. Isso reforça a importância de o denunciante estar atento às atualizações dos fluxos administrativos e canais oficiais para garantir que sua denúncia seja corretamente encaminhada.

A denúncia é um ato de coragem e cidadania. Ao denunciar o assédio moral, a vítima contribui não apenas para a proteção de seus próprios direitos, mas também para a transformação da cultura institucional, que deve ser pautada pelo respeito, pela ética e pela dignidade humana.

SLIDE: Página 12 da cartilha - Conclusão e as referências da cartilha

CONCLUSÃO

Conclusão

Nosso intuito com a construção desta cartilha é socializar informação e fortalecer os mecanismos de denúncia, pois acreditamos que a informação é um dos principais instrumentos de transformação da realidade de opressão.

O assédio moral é perverso para a vítima, para o grupo, para a instituição e para a sociedade, por isso é preciso combater essa prática. Junte-se a nós nesta luta e seja um disseminador deste material!

A décima segunda página da Cartilha traz a conclusão da Cartilha de Assédio Moral do CPII. Ela reforça a importância da informação como ferramenta essencial para a transformação das relações de trabalho e para o combate à violência simbólica. O principal objetivo da publicação é socializar o conhecimento e fortalecer os mecanismos de denúncia, contribuindo para a construção de ambientes profissionais mais éticos, saudáveis e respeitosos.

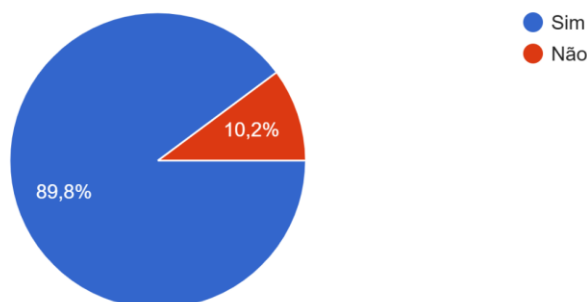
Segundo o documento, a informação é um dos instrumentos mais poderosos na luta contra práticas opressoras. Ao entender o que é o assédio moral, como ele se manifesta e quais são as formas de prevenção e enfrentamento, os trabalhadores deixam de ser vítimas passivas e tornam-se sujeitos conscientes, aptos a reconhecer e reagir a condutas abusivas. A informação também contribui para o empoderamento coletivo, favorecendo a formação de redes de apoio e a criação de uma cultura institucional de respeito e dignidade (BRASIL, 2022).

Mais de 89% dos participantes respondeu que, caso participasse de uma apresentação como essa, estaria disposto a compartilhar essas informações a fim de mitigar o assédio moral no CPII.

Caso dentre os presentes estejam servidores que responderam isso, que responderam o contrário, mas mudaram de ideia ou que não puderam responder, mas se afinaram com o tema, peço que juntemos forças para a prevenção e combate contra esse mal.

Caso participasse dessa apresentação, a fim de mitigar o assédio moral no Colégio Pedro II, você poderia compartilhar as informações adquiridas com os seus colegas de trabalho?

59 respostas



O texto destaca que o assédio moral não afeta apenas a vítima direta, mas tem efeitos devastadores sobre toda a coletividade. Ele compromete a coesão do grupo de trabalho, desgasta o clima organizacional, enfraquece os vínculos institucionais e prejudica a imagem da instituição perante a sociedade. Para Hirigoyen (2002), o assédio moral é uma forma de violência psicológica que fragiliza as relações humanas, reduz a autoestima dos trabalhadores e pode levar a sérios danos à saúde física e mental, como ansiedade, depressão e isolamento.

Nesse sentido, combater o assédio moral é uma responsabilidade ética e coletiva, que exige o envolvimento ativo de todos: vítimas, testemunhas, gestores e demais membros da comunidade escolar ou institucional. A cartilha convida seus leitores a se engajarem na luta contra essa prática, tornando-se multiplicadores da informação e disseminadores de uma cultura de respeito e justiça social.

A proposta é clara: não se calar diante do abuso e promover ações educativas, institucionais e coletivas que tornem o assédio moral uma prática inaceitável e passível de responsabilização. O compromisso com a denúncia, a escuta ativa e a solidariedade entre os trabalhadores é o caminho para romper o silêncio e transformar realidades marcadas pela opressão.

Dessa forma, a cartilha cumpre um papel social e pedagógico, ao colocar o tema do assédio moral em pauta e ao estimular uma postura ativa e crítica frente às injustiças que ainda permeiam as relações laborais em diversas instituições. A mobilização informada é, assim, o ponto de partida para uma sociedade mais ética e democrática.

SLIDE: Página 13 da cartilha - Contatos do Núcleo Multiprofissional em Saúde para maiores informações



PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

**CONTATOS
MULTISAÚDE**

Para mais informações, entre em contato:

NÚCLEO MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE
Presta atendimentos sociais e psicológicos a servidores

Tel.: (21) 2163 - 5797
E-mail: equipemultisaude@cp2.g12.br

A décima terceira e última página da Cartilha apresenta os contatos do Núcleo Multiprofissional em Saúde do CPIL para maiores informações.

A Seção de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida na PROGESP dispõe do Núcleo de Atendimento Multiprofissional, composto por psicóloga, assistente social e enfermeira do trabalho como uma forma de acolhimento aos servidores. O núcleo é um espaço reservado e sigiloso e pode ser acessado através do e-mail equipemultisaude@cp2.g12.br. O espaço do Núcleo também pode ser usado para se pensar ações de saúde mental de forma coletiva e colaborativa.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como propósito analisar o tema do assédio moral no âmbito da EPT do CPII, com especial atenção ao contexto do campus Realengo II. Partindo da compreensão de que o assédio moral representa uma forma de violência psicológica que compromete a dignidade, a saúde e o desempenho profissional dos trabalhadores, buscou-se compreender em que medida os servidores da instituição reconhecem, compreendem e se posicionam diante desse fenômeno, além de contribuir para a divulgação da Cartilha de Assédio Moral do CPII como instrumento educativo e preventivo na EPT.

A pesquisa de campo realizada com os servidores do campus Realengo II permitiu identificar aspectos relevantes sobre o nível de conhecimento, as percepções e as práticas relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio moral no ambiente laboral da EPT. Os dados coletados evidenciaram que, embora exista um reconhecimento generalizado da importância do tema, ainda há lacunas significativas quanto à clareza conceitual sobre o que caracteriza o assédio moral, bem como sobre os mecanismos institucionais disponíveis para seu enfrentamento. Esse resultado indica a necessidade de fortalecer ações de formação continuada e de divulgação dos materiais informativos já existentes, em especial a cartilha institucional, que se mostra um recurso fundamental de conscientização e orientação.

Ao longo da análise, constatou-se que o assédio moral, além de ferir princípios éticos e legais que regem o serviço público, compromete o clima organizacional e o bem-estar dos trabalhadores. No caso específico da educação, suas consequências repercutem não apenas nas relações entre os servidores, mas também na qualidade do ambiente educativo e na efetividade das práticas pedagógicas. Dessa forma, a discussão sobre o tema deve ser entendida como parte integrante das políticas de gestão de pessoas e de promoção da saúde no trabalho, alinhando-se às diretrizes da administração pública e aos valores institucionais do CPII.

O estudo reforça a importância de compreender o assédio moral não como um problema individual, mas como um fenômeno coletivo e organizacional que exige medidas estruturais de prevenção e enfrentamento. Nesse sentido, a divulgação sistemática da cartilha de assédio moral do CPII emerge como uma estratégia eficaz para ampliar o conhecimento dos servidores, fortalecer a cultura de respeito e consolidar práticas institucionais pautadas pela ética, pela empatia e pela valorização

do trabalho humano.

Espera-se que os resultados desta pesquisa possam reverberar positivamente no âmbito da instituição, estimulando o debate e a reflexão crítica entre os servidores da EPT. Acredita-se que a ampliação da divulgação e do uso da cartilha, associada a ações formativas, rodas de conversa e campanhas institucionais, contribuirá para consolidar um ambiente de trabalho mais saudável, democrático e livre de práticas abusivas. Ademais, a inserção permanente desse tema nas pautas de formação e nos espaços de gestão poderá favorecer uma cultura organizacional voltada à prevenção, à escuta e à mediação de conflitos, reduzindo os riscos de ocorrência de assédio moral.

Do ponto de vista acadêmico, esta dissertação contribui para o campo da EPT ao evidenciar que a temática do assédio moral deve ser incorporada às discussões sobre condições de trabalho, gestão institucional e formação de trabalhadores. A EPT, por sua natureza interdisciplinar e socialmente comprometida, constitui espaço privilegiado para a promoção de práticas educativas que estimulem o respeito, a solidariedade e a responsabilidade ética no ambiente de trabalho. Assim, o combate ao assédio moral deve ser compreendido como parte integrante da missão institucional da escola pública e de sua função social de formar cidadãos críticos e conscientes de seus direitos.

Além disso, a pesquisa revelou o potencial pedagógico dos instrumentos institucionais de prevenção, como a cartilha, que, ao serem utilizados de forma contínua e participativa, podem transformar-se em ferramentas efetivas de educação em direitos humanos no ambiente laboral. O incentivo à leitura, à discussão e à aplicação prática dos conteúdos presentes na cartilha poderá fortalecer as relações interpessoais, reduzir conflitos e consolidar uma cultura organizacional baseada no diálogo e no respeito mútuo.

Por fim, reconhece-se que o combate e a prevenção ao assédio moral são processos contínuos e coletivos, que demandam o comprometimento de toda a comunidade escolar, quais sejam, gestores, professores, técnicos administrativos em educação e estudantes. Cabe ao CPIL, enquanto instituição pública de excelência e referência nacional, continuar investindo em políticas institucionais que garantam a proteção da dignidade dos trabalhadores e promovam ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos. Que esta pesquisa possa, portanto, contribuir para a construção de um legado de respeito, empatia e justiça no âmbito da EPT, reafirmando

o compromisso da instituição com os valores humanos e com a qualidade das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Kathlyn Bernardo Duarte. **Assédio moral, educação profissional e tecnológica e a necessidade de informar estudantes da área administrativa**. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Rio de Janeiro, 2024.
- ARAÚJO, J. C. **Rodas de conversa como metodologia participativa**. Revista Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 415-432, 2015.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BARRETO, Margarida Maria. **Assédio moral: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Cengage Learning, 2006.
- BLANCH RIBAS, J. **Trabajar en la modernidad**. In: BLANCH RIBAS, J. M.; TOMAZ, M. J. E.; DORÁN, C. G. **Teoría de las relaciones laborales: fundamentos**. Barcelona: Editorial UOC, 2003. p. 13-57.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 fev. 2024.
- BRASIL. **Colégio Pedro II. Cartilha de Assédio Moral**. Rio de Janeiro: CPIL, jun. 2015. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2015/Jun/Cartilha_Assedio_Moral.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/07/2024&jornal=515&pagina=5&totalArquivos=123>. Acesso em: 30 ago. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1990.
- BRASIL. **Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 nov. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/L13185.htm. Acesso em: 20 out. 2024.
- BRASIL. **Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 17, de 23 de novembro de 1990**. Estabelece parâmetros para a ergonomia no trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-a-norma-regulamentadora-nr-17>. Acesso em: 20 out. 2024.
- BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. Cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MPT, 2018.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 1/2021**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Brasília: MEC, 2021.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jun. 2013.

CAHÚ, Graziela Ribeiro Pontes et al. **Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista**. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/TCKXxqJdpM7CStxpT7vN9Ky/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CAMPOS, A. P.; FARIA, M. R. **A roda como espaço de diálogo e construção coletiva**. Cadernos de Pesquisa, Rio de Janeiro, v. 49, n. 172, p. 39-56, 2019.

CANTERA, L. M.; PALLARÈS, S.; SELVA, C. **Violência**. In: CANTERA, L. M.; PALLARÈS, S.; SELVA, C. (Orgs.). **Del malestar al bienestar laboral**. Barcelona: Amentia Editorial, 2013. p. 77-103.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COLÉGIO PEDRO II. **Cartilha de Assédio Moral**. 2024. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/ultimas_publicacoes/225-noticias/12336-progesp-oferecer%C3%A1-roda-de-conversa-sobre-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho.html. Acesso em: 15 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Corregedoria**. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/reitoria/corregedoria.html>. Acesso em: 17 jul. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Ouvidoria**. Disponível em: http://www.cp2.g12.br/ouvidoria_cp2.html. Acesso em: 17 jul. 2025.

DA SILVA, E. F. Q. **Assédio moral na universidade: impactos do gerencialismo no trabalho e saúde mental docente**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação Social) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DELLA FONTE, Sandra Soares. **Formação no e para o trabalho**. Educação Profissional e Tecnológica em Revista, v. 2, n. 2, p. 1-15, 2018.

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. São Paulo: Atlas, 1985.

DEWEY, John. **Democracia e educação**. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

DUARTE, Jorge. **Assessoria de imprensa e relacionamento com a mídia**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FALA.BR. **Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br>. Acesso em: 17

jul. 2025.

FERNANDES, Maria das Graças Melo; COSTA, Kátia Nêyla de Freitas Macedo; BARRETO, Margarida Maria. **Assédio moral e saúde mental no trabalho: uma abordagem interdisciplinar**. Recife: EDUPE, 2019.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 36. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 50. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

FREITAS, Maria Estela; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida Maria. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. **O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores**. [S.l.: s.n.], [s.d.]. Disponível em: http://www.pb.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/201179171745208frigotto_ciaavatta_ramos_o_trabalho_como_principio_educativo.pdf. Acesso em: 13 mar. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos; VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GOHN, Maria da Glória. **Educação não formal e cultura política**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

GRAMSCI, A. **Cadernos do Cárcere**. Os intelectuais. O princípio educativo. Jornalismo. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014. v. 2.

HEIDEGGER, Martin. **Ser e tempo**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

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

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Trabalho e escola: a aprendizagem flexibilizada**. Revista do TRT da 10ª Região, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 13-36, dez. 2016. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/2>. Acesso em: 13 mar. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEYMANN, Heinz. **The content and development of mobbing at work**. European

Journal of Work and Organizational Psychology, v. 5, n. 2, p. 165–184, 1996.

LIMA, Miriam Lima da; COSTA, Solange Fátima. **Saúde e assédio moral no ambiente de trabalho: desafios contemporâneos**. João Pessoa: UFPB, 2016.

LINS, G. M. V. **Enfrentamento ao assédio moral: site de informação à comunidade do IFFluminense**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal Fluminense, Macaé, 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MENDES, Adriana et al. **Assédio moral no serviço público: reflexões sobre sofrimento psíquico e gestão institucional**. Revista Psicologia & Sociedade, v. 29, n. 3, p. 476–485, 2017.

MENDES, C. A.; BARBOSA, M. L. **Direitos do trabalhador e assédio moral: aspectos legais e sociais**. Revista Jurídica de Direito do Trabalho, 2008.

MIGLIORINI, Ana Lúcia de Souza. **O assédio moral ao servidor público**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – UFRS, Porto Alegre, 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2016.

MOURA, D. S.; LIMA, J. R. **Rodas de conversa como prática de pesquisa e formação**. Revista Práxis Educacional, Vitória da Conquista, v. 10, n. 18, p. 65-80, 2014.

NAÇÕES UNIDAS (ONU) – BRASIL. **Relatório anual das Nações Unidas 2024**. Brasília: ONU Brasil, 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/279199-relatório-anual-das-nações-unidas-2024>. Acesso em: 29 set. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Ricardo Dias das; ALMEIDA, Adjovanes Thadeu Silva de. **A equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal**. Rio de Janeiro: Imperial Editora, 2021. Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/blog/progpec/files/2023/03/RICARDONEVES2021PRODEDUC-2.pdf>. Acesso em: 20 out. 2024.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. **Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência**. Revista GESEC, v. 9, n. 2, 2018.

OLIVEIRA, Adilson Ribeiro et al. (Orgs.). **Educação Profissional e Tecnológica no Brasil: da história à teoria, da teoria à práxis**. Curitiba: CRV, 2020. (Coleção Educação Profissional e Tecnológica no Brasil – v. 1).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório sobre violência e assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World Employment and Social Outlook: Trends 2023**. Genebra: ILO, 2023.

REGO, Francisco Gaudêncio Torquato do. **Comunicação empresarial**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 36. ed. Campinas: Autores Associados, 1989.

SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2007.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, abr. 2007.

SILVA, C. R.; PRADO, R. B.; TAVARES, L. M. **Acolhimento e diálogo: rodas de conversa como metodologia participativa**. Revista Psicologia & Sociedade, Belo Horizonte, v. 29, n. 1, p. 122-133, 2017.

SIQUEIRA, Mônica Carvalho. **Gestão e saúde no trabalho docente: o assédio moral nas instituições de ensino**. Campinas: Papyrus, 2014.

SOUZA, M. A.; PEREIRA, V. L.; BORGES, J. F. **Planejamento e mediação em rodas de conversa**. Revista de Estudos Qualitativos, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 9-21, 2018.

SOUZA, R. M. **Assédio moral no trabalho e suas consequências jurídicas**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 36, n. 4, p. 123-135, out./dez. 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO (TRT7). **O trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Fortaleza: TRT7, 2023. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7543. Acesso em: 18 set. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Brasília: TST, [s.d.]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral>. Acesso em: 16 set. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sobre a Justiça do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>. Acesso em: 6 set. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. [S.l.]: Robson Zanetti, 2008. E-book. Disponível em: <https://livrandante.com.br/livros/robson-zanetti-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 10 out. 2024.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Segue o meu instrumento de coleta de dados. Trata-se de um questionário semi-estruturado com 26 perguntas e opções de respostas abertas e fechadas:

1- Qual a sua faixa etária?

Menos de 25 anos

25-34 anos

35-44 anos

45-54 anos

55 anos ou mais

2- Qual é o seu sexo?

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Outro

3- Qual é o seu cargo?

Técnico-Administrativo em Educação

Docente

4- Quanto tempo de serviço público no Colégio Pedro II você possui?

Menos de 3 anos

Entre 3 e 10 anos

Entre 10 e 20 anos

Mais de 20 anos

5- Você exerce cargo de direção ou função gratificada?

Sim

Não

6- Dentro do Campus Realengo II, onde você atua? Exemplo de resposta: Departamento (NOME DA DISCIPLINA); SOEP; Gabinete de Saúde; SGP...

7- Você saberia definir em poucas palavras o que é assédio moral no ambiente de trabalho?

Sim

Não

8- Você poderia definir em poucas palavras o que é assédio moral no ambiente de trabalho?

9- Você considera o Colégio Pedro II como um local propenso a situações que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores?

Sim

Não

Prefiro não responder

10- Você já presenciou casos de assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores do Colégio Pedro II?

Sim

Não

Prefiro não responder

11- Caso já tenha visto e/ou escutado algum discurso assedioso no ambiente de trabalho do Colégio Pedro II, você poderia compartilhar? Exemplo de resposta: Ouvi a frase: "Você sabe com quem está falando?"

12- Se fosse preciso e tivesse presenciado, você testemunharia uma investigação de assédio moral no ambiente de trabalho entre servidores do Colégio Pedro II?

Sim

Não

Prefiro não responder

13- Como o assédio moral, algumas vezes, diz respeito a extrapolação dos limites pessoais, quantas vezes você percebeu que ultrapassaram os seus limites?

Poucas (1 - 5 vezes/mês)

Muitas (mais de 5 vezes/mês)
Sempre desrespeitam os meus limites

14- Como o assédio moral, algumas vezes, diz respeito a extrapolação dos limites pessoais, quantas vezes você precisou informar quais eram os seus limites?

Nenhuma

Poucas (1 - 5 vezes/mês)

Muitas (mais de 5 vezes/mês)

Sempre informo quais são os meus limites

15- Você sabe quais são os canais de denúncia que o Colégio Pedro II possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho?

Sim

Não

16- Você já precisou usar algum canal de denúncia para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho?

Sim

Não

Prefiro não responder

17- Caso saiba quais são os canais de denúncia que o Colégio Pedro II possui para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho, você poderia citar esses canais?

18- Você considera que os canais de denúncia contra assédio moral no ambiente de trabalho do Colégio Pedro II são eficazes?

Sim

Não

Eu não sei quais são os canais de denúncia

Prefiro não responder

19- Você sabia que o Colégio Pedro II possui uma Cartilha de Assédio Moral?

Sim

Não

20- Se você sabia que o Colégio Pedro II possui uma Cartilha de Assédio Moral, como você tomou conhecimento dela? Exemplos de respostas: Fui informado pela minha chefia imediata; Vi no site oficial do CP2; Vi no blog do Campus...

21- Você já participou de alguma atividade no Colégio Pedro II sobre combate e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho?

Sim

Não

22- Você considera que seria interessante haver maiores informações sobre o que fazer em caso de assédio moral no ambiente de trabalho?

Sim

Não

23- Caso houvesse uma apresentação sobre a Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II no Campus Realengo II, você gostaria de participar para conhecer melhor o assunto?

Sim

Não

24- Caso houvesse uma apresentação sobre a Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II no Campus Realengo II, qual seria a sua disponibilidade para participar? (Indicar a sua disponibilidade no formato mês/turno/presencial ou remoto.) Exemplo de resposta: setembro/tarde/presencial

25- Caso participasse dessa apresentação, a fim de mitigar o assédio moral no Colégio Pedro II, você poderia compartilhar as informações adquiridas com os seus colegas de trabalho?

26- Se não tem interesse em saber mais sobre a Cartilha de Assédio Moral do CP2, poderia expor o motivo?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MAIORES DE IDADE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MAIORES DE IDADE

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa denominada O combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica, realizada no âmbito do Colégio Pedro II / Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) e que diz respeito a um(a) dissertação de mestrado.

1. OBJETIVO: O objetivo do estudo é promover divulgação e reflexão sobre as formas que o Colégio Pedro II têm ou não de divulgar, combater e prevenir o assédio moral no seu ambiente de trabalho.

2. PROCEDIMENTOS: A participação consistirá em responder a questionários, conceder entrevistas e/ou participar de roda de conversa. Os registros dessas informações serão feitos em documento físico e/ou virtual. O contato inicial com os participantes da pesquisa no Campus Realengo II será via e-mail institucional.

Compartilharei um link contendo o questionário para que seja respondido pelos que quiserem participar. Essas respostas serão analisadas e, com base nessas informações, realizarei o Produto Educacional que será a apresentação da Cartilha de Assédio Moral do Colégio Pedro II aos servidores (Técnicos e Docentes) do Campus Realengo II. Essa apresentação será no formato roda de conversa presencial e/ou virtual em função das respostas e da demanda. Os servidores público-alvo da pesquisa são todos os técnicos-administrativos em educação e docentes do campus Realengo II que tiverem interesse em saber mais sobre o tema pesquisado, qual seja, “O combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica”. A primeira etapa será o questionário realizado virtualmente via formulário eletrônico. O servidor (técnicos e docentes) do Colégio Pedro II - Campus Realengo II receberá via e-mail institucional um link contendo o formulário para responder se desejar participar da pesquisa. Caso o participante queira participar, mas esteja impedido de responder virtualmente, o pesquisador realizará a entrevista - que será a realização do questionário presencialmente. Essa entrevista alimentará o questionário virtual assim como aquele que preferiu responder sem auxílio do pesquisador entrevistando.

Ou seja, questionário e entrevista são a mesma etapa, diferenciando apenas a forma para a obtenção dos dados.

A etapa seguinte ao questionário/entrevista será a apresentação do tema “O combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica” com foco na cartilha de assédio moral do Colégio Pedro II no formato roda de conversa com todos os servidores (técnicos e docentes) que quiserem se apropriar dessas informações. Por se tratar de um mestrado em educação profissional, é preciso apresentar um produto educacional e esse produto será apresentado em formato de roda de conversa. Dessa forma, haverá tanto o compartilhamento como a troca de informações. Dependendo do quantitativo de participantes e das respostas dos questionários sobre qual o formato preferencial da apresentação, ela poderá ocorrer presencial e/ou virtualmente em mais de um momento que será acordado com a direção do Campus Realengo II em função da disponibilidade de salas, por exemplo.

3. POTENCIAIS RISCOS E BENEFÍCIOS: Toda pesquisa oferece algum tipo de risco. Nesta pesquisa, o risco pode ser avaliado como mínimo. Como o projeto tem o objetivo de fornecer informações e reflexões acerca da prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho aos que se interessarem em obter essas informações, considero que o risco é mínimo, isto é, o participante pode apresentar possíveis lembranças se constatar que já foi ou já teve conhecimento de algum caso de assédio moral no ambiente de trabalho mal resolvido. Contudo, o intuito é justamente desmistificar alguns aspectos e atualizar as práticas de enfrentamento, prevenção e combate contra esse fato. Considero que o possível dano mínimo seria na dimensão social por ter sofrido supostamente injustiça ou ter tomado conhecimento dela em qualquer etapa da pesquisa e dela decorrente. Objetivando minimizar esses riscos, o participante tem a possibilidade de se afastar a qualquer momento das etapas da pesquisa, quais sejam, responder questionário e participar de roda de conversa. Por outro lado, são esperados os seguintes benefícios da participação na pesquisa: atualizar-se acerca dos procedimentos de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, tomar conhecimento da cartilha de assédio moral institucional do Colégio Pedro II, identificar as instâncias responsáveis pelo tratamento do assunto e, se possível, capacitar servidores para serem agentes multiplicadores dessas informações.

4. GARANTIA DE SIGILO: os dados da pesquisa serão publicados/divulgados em livros e revistas científicas. Asseguramos que a sua privacidade será respeitada e o

seu nome ou qualquer informação que possa, de alguma forma, o (a) identificar, será mantida em sigilo. O (a) pesquisador (a) responsável se compromete a manter os dados da pesquisa em arquivo, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

5. LIBERDADE DE RECUSA: a sua participação neste estudo é voluntária e não é obrigatória. Você poderá se recusar a participar do estudo ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar. Se desejar sair da pesquisa você não sofrerá qualquer prejuízo.

6. CUSTOS, REMUNERAÇÃO E INDENIZAÇÃO: a participação neste estudo não terá custos adicionais para você. Também não haverá qualquer tipo de pagamento devido a sua participação no estudo. Fica garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, nos termos da Lei.

7. ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS, CRÍTICAS, SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES: você receberá uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a outra ficará com o(a) pesquisador(a). Caso você concorde em participar, as páginas serão rubricadas e a última página será assinada por você e pelo(a) pesquisador(a). O(a) pesquisador(a) garante a você livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências. Você poderá ter acesso ao(a) pesquisador(a) Pablo de Assis Lucena pelo telefone (21) 99894-8221 ou pelo e-mail: lucena@cp2.g12.br. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Colégio Pedro II (CEP/CP II), situado no Endereço: Campo de São Cristóvão no 177, prédio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC), sala 202-B – São Cristóvão – Rio de Janeiro, CEP 29921-903, pelo telefone: 21 3891-0020 ou pelo e-mail: cep@cp2.g12.br