

O MECANISMO DE GESTÃO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL: INSTITUTOS FEDERAIS DA REGIÃO SUL DO BRASIL

Leticia Katiucia de Lima

Licenciada em Pedagogia. leticialima80@hotmail.com

Flavia Maria Silva

Bacharel em Direito. flavinha_silva5@hotmail.com

Paula de Souza Michelin

Doutora em Engenharia de Produção. paula.michelon@ifsc.edu.br

Resumo

O propósito deste trabalho é identificar os mecanismos de gestão para o assédio moral dos Institutos Federais da Região Sul do Brasil. A metodologia para a realização deste trabalho é caracterizada como qualitativa. Realizou-se análise documental para descrever fundamentalmente as características e variáveis das instituições estudadas. Para coleta de dados foram utilizados documentos oficiais disponibilizados nos sítios eletrônicos dos Institutos Federais da Região Sul do Brasil, num total de seis instituições e quatro participantes efetivamente. A partir dos dados coletados, pretendeu-se verificar a existência de documentos das instituições que foram utilizados como norteadores para ação e prevenção do assédio moral. Quanto às iniciativas adotadas pelos Institutos Federais, evidenciou-se que existem projetos de intervenções voltadas somente para prevenção do assédio moral, porém, os registros, ações corretivas e resoluções não são efetivas na prática. Referente às intervenções não foram encontrados registros sobre os dados do assediado/e ou vítima do assédio. Das seis Instituições Federais pesquisadas, em relação ao acolhimento da vítima, apenas duas possuem iniciativas voltadas para tal. Quanto aos formulários para denúncia, também é deficiente a existência deste nas instituições. Relacionado à prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho faz-se necessário a reformulação da legislação frente a esta situação, bem como também, intervenções institucionais eficientes na prevenção, com o intuito de proteger a integridade do trabalhador e evitar incidência e/ou reincidência de casos, onde muitas vezes pode gerar humilhações, as quais geralmente não se apresentam como situações relevantes dentro do que é observado pelos legisladores atualmente.

Palavras-chave: Assédio Moral. Mecanismo de Gestão. Instituições Federais de Ensino.

Abstract

The purpose of this paper is to identify the management mechanisms for the moral harassment of Federal Institutes in the Southern Region of Brazil. The methodology for carrying out this work is characterized as qualitative. For data collection, official documents made available of the Federal Institutes of the Southern Region of Brazil were used, in a total of six institutions and four participants. From the data collected, it was intended to verify the existence of documents that were used as guidelines for action and prevention of moral harassment. As for the initiatives adopted became evident that there are intervention projects aimed only at preventing moral harassment in all participating institutions, however, the records, corrective actions and resolutions are not effective in practice. Regarding interventions in cases of harassment, no records were found on the data of the harassed/and or victim of the harassment. Of the six Federal Institutes surveyed, in relation to the reception of the victim, only two have initiatives aimed at this. As for the complaint forms, the existence of this in the institutions is also deficient. Related to the prevention of moral harassment in the work environment, it is necessary to reformulate the legislation in face of this situation, as well as, efficient institutional interventions in prevention, in order to protect the integrity of the worker and avoid incidence and / or recurrence of cases, where they can often generate humiliation, which generally do not present themselves as relevant situations within what is observed by lawmakers today.

Keywords: Moral Harassment. Management Mechanism. Federal Educational Institutions.

1 INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho conceitua a violência no trabalho como qualquer ação, incidente ou comportamento em consequência do qual um colaborador é agredido, ameaçado ou sofre algum dano ou lesão durante a execução ou como resultado direto do seu trabalho (OIT, 2008).

Nesse sentido, o assédio moral no trabalho compreende as condutas reiteradas e, na maioria das vezes, praticadas por aquele que se encontra em situação hierarquicamente

superior ao empregado assediado. É utilizado como forma de atingi-lo ou de permitir que outros empregados de mesmo nível funcional o atinjam, de forma a ofender sua honra e sua dignidade por meio de humilhações, ocasionando uma desestabilização no ambiente de trabalho (ALKIMIM, 2008, p. 37).

De maneira geral, o assédio moral é reflexo do processo de organização do trabalho e tem a cultura de intolerância como seu âmbito de desenvolvimento (BARRETO; HELOANI, 2015). O aumento da incidência de assédio moral está relacionado às alianças organizacionais informais, que suportam e protegem os agressores, assim como ao mau uso dos processos e procedimentos organizacionais. Por sua vez, o aumento do assédio moral entre pessoas de mesmo nível hierárquico incide em maiores intenções de abandono da profissão (BLACKSTOCK et al., 2015).

No caso de instituições públicas, esse fato toma proporções peculiares, já que seu foco é servir aos cidadãos e, por definição, a partir do trabalho de funcionários públicos. Desse modo, pretende-se ir além dos alcances dos estudos sobre organização de responsabilidades sociais (PISANI et al., 2017).

Entende-se que tais fatores supracitados podem contribuir para a ocorrência deste fenômeno no ambiente de trabalho (HELOANI; BARRETO, 2018) e que, além de ser um tema polêmico e com poucas referências no campo dos estudos organizacionais no país, em especial no setor público de educação, é necessário ampliar, aprofundar e dar ênfase e visibilidade a tal discussão, para além da própria instituição acadêmica. Nesse contexto, o objetivo geral desta pesquisa é identificar os mecanismos de gestão para o assédio moral dos Institutos Federais da Região Sul do Brasil.

A partir dos dados coletados, pretendeu-se verificar a existência de documentos das instituições que podem ser utilizados como norteadores para intervenções e prevenção de assédio moral, visando assim, que não ocorram situações constrangedoras entre os trabalhadores, com o intuito de gerar um ambiente de trabalho tranquilo e promissor, baseado na qualidade de vida no trabalho.

A escolha desse tema tem como justificativa a falta de conhecimento dos trabalhadores e gestores sobre a ocorrência do assédio moral dentro das instituições públicas federais de ensino, e também por vícios comportamentais gerados pela própria sociedade, relevando as implicações e as atitudes dentro do que abrange comportamentos

hostis interpretados como situações normais, onde muitas vezes as situações constrangedoras sofridas pelos trabalhadores acabam sendo negligenciadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Definições de Assédio Moral

O assédio moral no trabalho é um problema organizacional que tem tomado proporções relevantes nas organizações contemporâneas e tornou-se um aspecto fundamental para a saúde dos colaboradores. O assédio moral é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e com frequência e duração relevantes (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

A psicanalista francesa Hirigoyen (2001, p.65) conceitua assédio moral:

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

Quando tal prática ocorre dentro do contexto laboral, no Brasil é denominado como Assédio moral, assédio psicológico e como *mobbing* (assédio moral). Tais práticas são proibidas aos servidores públicos, conforme previsão legal, disposta em Projeto de Lei Federal n. 4.742/2001 (BRASIL, 2001). Estas práticas acabam possibilitando um prejuízo na saúde dos trabalhadores, no âmbito físico e psicológico, que podem ser desencadeadas através de atitudes que provocam desgaste emocional, havendo ainda o risco de incidência de patologias na saúde do mesmo.

Corroborando com o entendimento de Barreto (2003, p.74):

Assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde dominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Em análise, a doutrina aqui colacionada, fica evidente, que não existe um único conceito acerca do intuito do assédio moral nas relações de trabalho. Contudo entende-se que possui algumas características evidentes como a repetição e prolongamento no tempo e a consequência de relações éticas que podem gerar traumas psicológicos de elevado grau na vida do empregado assediado, desencadeando um desgaste físico e emocional cada vez mais prejudicial à qualidade de vida do trabalhador.

O dia 02 de maio é uma data voltada para conscientização, prevenção e combate do assédio moral no ambiente de trabalho, com objetivo de solucionar conflitos, onde atitudes que evidenciam o assédio moral devem ser punidas, evitadas e fiscalizadas. Precisa-se orientar servidores públicos quanto à necessidade da qualidade de vida no trabalho gerando um ambiente de trabalho agradável, de respeito mútuo e harmonioso (SINDOJUS-CE, 2020, n.p.).

O Ato Conjunto TST/CSJT/GP n. 8, de 21 de Março de 2019, Capítulo II, dispõe:

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;

III – preservação dos direitos sociais do trabalho;

IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;

V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias (BRASIL, 2019).

Diante disto, para garantir a qualidade de vida no trabalho e gerar um ambiente de trabalho saudável há que se pensar na saúde mental e física do trabalhador, interação entre os colegas de trabalho de forma afetiva e humana e valorização saudável das atividades laborais exercidas.

Para Oliveira, quando citado por Simmonds (2015, p.05), a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada com os aspectos “físicos, ambientais e psicológicos do indivíduo”. Destaca que o investimento na qualidade de vida dos trabalhadores pelos empregadores, passa a ser uma opção de “eficiência organizacional”, despertando o bem-estar do funcionário, e que sistemas de gestão são essenciais neste processo de qualificação do trabalho.

As manifestações das complicações geradas no trabalho são sentimentos comuns, como, “medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, alienação,

vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, desestímulo, desânimo, sentimento de impotência, desgaste físico, emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva”. E, quando não há um controle destes sentimentos, eles se tornarão prejudiciais para a saúde do trabalhador, o que prejudica sua qualidade de vida e o processo de trabalho (FACAS, 2013, p. 61).

Programas de implementação de ações de segurança no trabalho e qualidade de vida no ambiente laboral são fundamentais para a prevenção das complicações evidenciadas diante do assédio moral (NARCISO; MELLO, 2017). Iniciativas quanto à prevenção destas situações no ambiente laboral perfaz a necessidade de uma gestão eficiente das instituições criando metas de intervenções para a qualidade do ambiente laboral.

Por exemplo, a ONU (2016) apresenta “uma das metas para o Desenvolvimento Sustentável para o ano de 2030, que pede ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores”, pois garantir locais de trabalho seguros vai além da proteção da segurança física dos trabalhadores, se estendendo ao seu bem-estar mental e psicológico. Isto porque a qualidade da assistência à saúde também é um aspecto prioritário da qualidade de vida no trabalho, visto que os fatores psicossociais relacionados ao trabalho são itens para análise quanto à segurança (ZANELLI; KANAN, 2019).

2.2 Espécies e Práticas de Assédio Moral

Primeiramente, cumpre esclarecer que em se tratando de assédio moral, podem-se identificar três espécies básicas: assédio moral vertical, assédio moral horizontal ou o assédio misto.

Para Facure (2016) assédio moral vertical poderá ocorrer de duas formas. A primeira ocorrerá quando praticado pelo superior hierárquico visando atingir o seu subordinado, conhecido como vertical descendente. A segunda ocorrerá quando praticada pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, denominando-se vertical ascendente, sendo que esta última raramente acontece.

O autor supracitado ainda compõe a afirmativa de que assédio moral horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre

eles relações de subordinação. Existem os mais variados tipos para esse tipo de assédio: busca de uma promoção, intolerância religiosa, ética, política, discriminação sexual, entre outros (FACURE, 2016).

De acordo com Mendes (2015), assédio moral misto é quando ocorre com três pessoas, quais sejam, o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima. Neste caso o agressor é envolto por todos os envolvidos e é feita pelo ocupante do cargo superior e os colegas de trabalho, mas na sequência acaba por desenvolver entre ambos.

O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho compreende uma comunicação hostil e contrária à ética, dirigida sistematicamente por um ou alguns indivíduos sobretudo contra um indivíduo. Destarte, coloca-o em posição de impotência e vulnerabilidade e o mantém pela continuação das atividades de *mobbing* (LEYMANN, 1996).

Dentro do contexto teórico-conceitual, várias atitudes no ambiente laboral são consideradas como assédio moral. Considerando que a presente pesquisa é voltada para instituições educacionais federais (públicas), a modalidade se manifesta de outras formas, as quais se descrevem a seguir:

Segundo Paulo (2018), assevera que, diante da possibilidade de haver tratamento diferenciado dos funcionários igualmente qualificados, mas com distinção de importância de tratamento, dispõe-se ao assédio, os mesmos que são vinculados ao mesmo cargo, mas com prejuízos até mesmo financeiro, alocações discriminatórias etc.

No serviço público, conforme o autor supracitado, o Assédio Moral se caracteriza por situações repetitivas como por ações negativas intencionais, as quais possuem intenções de prejudicar o trabalhador, como omissões, gestos e palavras, que afetem a autoestima, autodeterminação, a estabilidade emocional e evolução da carreira do servidor.

Sendo assim, entende-se que, conforme o que foi relatado anteriormente, uma ação de violência que tem como objetivo desestabilizar o servidor emocionalmente, acarretando problemas no meio profissional, e também com a família e sociedade, pode haver o risco do trabalhador comprometer a sua identidade, dignidade, muitas vezes levando a incapacidade de trabalhar, depressão, desgaste físico e psíquico, em casos severos pode levar até à tentativas de suicídio, se não for realizadas as intervenções necessárias e eficientes no tempo certo.

Quanto às formas de assédio moral, também são descritas pelo autor Zanetti (2010, p.67), “o assédio moral pode ser individual ou coletivo, vertical ou horizontal, masculino ou feminino, ascendente ou descendente, patológico ou estratégico”.

Com tais informações, é possível perceber que o assédio moral ocorre não somente em relação a um superior hierárquico, ou seja, somente pelo chefe, mas que sim, pode ocorrer de diversas formas como demonstrado acima.

Portanto os gestores têm que gerar intervenções informativas que podem ser inseridas no regimento interno, instrumentos coletivos, como reuniões, para conhecimento e conscientização dos servidores, zelando pelo bom comportamento deles, em busca de equilíbrio e harmonia do ambiente de trabalho.

2.3 Assédio Moral nas Instituições de Ensino

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, (SPAGNOL, 2017, n.p), 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral no trabalho, que se caracteriza como o conjunto de várias ações executadas pelo empregador ou seus prepostos contra o empregado, compreendendo violência psicológica, constrangimento, humilhação e perseguição.

Assim assegura o Ato Conjunto TST. CSJT. GP Nº 8, de 21 de Março de 2019, no Capítulo II, Art. 04º (BRASIL, 2019):

- Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:
- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
 - II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
 - III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;
 - IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
 - V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho.
 - VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
 - VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

Desta forma, evidencia-se que os gestores públicos precisam tomar medidas para evitar o assédio moral em suas dependências, tomando medidas de orientação, mudanças de condutas e inibindo situações e práticas que não são toleradas no ambiente laboral.

Nas instituições de ensino o assédio existe em várias vertentes. Seguindo uma linha entre professor e aluno o assédio é chamado de vertical devido a hierarquia, com base nesta informação existem duas subdivisões para este assédio.

Hirigoyen (2002) argumenta que o ambiente educacional é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral, apesar de estudos destacarem a violência sofrida pelos discentes e, em menor proporção, a violência sofrida pelos indivíduos que atuam nesse segmento.

Geralmente, o assédio moral que mais acontece na Administração Pública é o vertical descendente – de um superior contra subalterno – e na forma horizontal, entre colegas da repartição, sendo menos recorrente o assédio ascendente (MINASSA, 2012). No assédio ascendente Gallindo (2009, n.p.) cita como exemplo, o professor, pelo fator “medo”, deixa de se dispor a denunciar e sustentar a possibilidade da denúncia, pois as situações expostas por vezes são gravíssimas.

Na relação professor-aluno, o autor supracitado descreve que existem duas subdivisões. Assédio ascendente em que se propõe a ser quando o aluno é quem assedia e o professor a vítima; enquanto que assédio descendente visa o contrário quando a vítima é o aluno e quem assedia é o professor;

Nestes dois casos inerentes, os do aluno para com o professor provém do profundo desrespeito em relação ao trabalho, às características pessoais e profissionais, sendo excluída toda e qualquer pretensão de atender ao que é proposto pela instituição. Assim no caso do professor para com o aluno, é identificado de forma diferente, porém não mesmo desrespeitosa, de forma com que o aluno seja tratado como incapaz, desqualificando suas atribuições e suas atividades.

Ainda para Gallindo (2009) os fatores do assédio moral descendente agravam-se ainda mais quando os alunos descrevem, (quando descrevem) e os pais ou responsáveis não aceitam, entendendo que é uma recriminação normal para com o aluno, assim ignorando tal fato. Explica ainda a autora que as situações adversas entre os alunos desfavorecem a displicência, pois os professores precisam identificar as demais

convergências sobre o assunto e dispor suas aptidões educacionais e de bom senso para a retomada da boa convivência e interação.

Adicionalmente, Sirota (2008) argumenta que as práticas de assédio moral no ambiente educacional poderão ser consideradas traços perversos comuns em determinados ambientes. Inclusive, pode possibilitar a constituição de uma fonte de violência induzida.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Método

Para a fundamentação teórica desta pesquisa foram utilizadas fontes bibliográficas de pesquisadores da área de assédio moral. Para a autora Hirigoyen (2001), uma conduta abusiva manifestando-se pelo comportamento, palavras, atos, gestos, escritas, trazem danos psíquicos e físicos. Para Barreto (2003), as relações hierárquicas, autoritárias que dominam condutas negativas.

Marconi e Lakatos (2003) informam que “tanto os métodos quanto as técnicas devem adequar-se ao problema a ser estudado, às hipóteses levantadas e que se queria confirmar, e ao tipo de informantes com que se vai entrar em contato” (p.33).

Desta forma a metodologia para a realização deste trabalho é caracterizada como qualitativa. Assim, por meio de registros institucionais, realizou-se análise documental para descrever fundamentalmente as características e variáveis das instituições estudadas.

Em vista disso, essa pesquisa é de natureza aplicada, de abordagem qualitativa com procedimentos técnicos de forma documental.

3.2 Coleta de dados

Para coleta de dados foram utilizados documentos oficiais disponibilizados nos sítios eletrônicos dos seis (06) Institutos Federais da Região Sul do Brasil. Ademais, solicitou-se informações adicionais por meio de e-mails, meio eletrônico e telefones nos meses de fevereiro a março do ano de 2021, a fim de obter dados e documentos que

poderiam ser utilizados como norteadores sobre os mecanismos de ação e prevenção de assédio moral dentro das instituições estudadas.

O Quadro 1 descreve-se as etapas utilizadas para a etapa de coleta de dados.

Quadro 1. Etapas para coleta de dados

1ª Etapa	2ª Etapa	3ª Etapa
Pesquisa de documentos e informações nos sites oficiais das instituições estudadas	Contato via E-mail e contato telefônico nas ouvidorias das instituições.	Análise dos dados e descrição dos Resultado da Pesquisa.

Fonte: Elaboração própria.

Os dados utilizados na segunda e terceira etapas estão dispostos no quadro 2. Os recursos de contato dos Institutos Federais são para o levantamento de documentos necessários para a realização da análise dos dados encontrados e divulgação dos resultados da pesquisa.

Quadro 2. Dados de contato dos Institutos Federais da Região Sul

INSTITUTO FEDERAL		
Instituto Federal do Paraná (IFPR)	Ouvidoria	(41) 3888-5257 ou e-mail
Instituto Federal Catarinense (IFC)	Reitoria ou Ouvidoria	(47) 3331-7800 ou gabinete@ifc.edu.br
Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC)	Reitoria	ouvidoria@ifsc.edu.br
Instituto Federal Farroupilha (IFFar)	Ouvidoria	(55) 3218 9803 ou ouvidoria@iffarroupilha.edu.br
Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)	Saúde do Servidor	sats@ifrs.edu.br ou (54) 3449-3350
Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)	Núcleo de Apoio a Saúde do Servidor	nass@ifsul.edu.br

Fonte: Elaboração própria.

O contato com cada uma das instituições tem o fito de coletar informações referentes a forma de registro, tratamento, abordagem e resolução de situações de assédio moral que possam vir a ocorrer ou já ocorridos. Tais dados permitem a análise qualitativa

destas ocorrências, entendendo-se a posição da instituição e elencando quais as ações de intervenções são estipuladas para resolver tal conflito e saná-lo como situação resolvida.

Ao mesmo passo, na posse de tais informações, realiza-se um comparativo para compreender a solução dada para cada ocorrência, e ainda, entender as intervenções que são tomadas pelas instituições de forma individualizada. Conseqüentemente, é possível identificar as medidas que podem ser aplicadas e adotadas nas Instituições na questão do assédio moral.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Portal Institucional

O resultado da primeira etapa da pesquisa é apresentado no quadro 3. A coleta de dados foi realizada por meio de acessos as páginas eletrônicas oficiais de cada Instituição ocorrida na primeira quinzena de fevereiro/2021, conforme Anexo 01. No referido anexo estão os links dos sites visitados, de ouvidoria, regimento interno, estatuto e legislação de cada campus, dos quais foram utilizados para coletar informações sobre os mecanismos utilizados para prevenção do Assédio Moral.

Quadro 3. Documentos encontrados em ambiente virtual das páginas institucionais sobre “Assédio Moral”

Instituto Federal	Resultado da Pesquisa
Instituto Federal do Paraná (IFPR)	Foram organizadas palestras com especialistas, onde o tema abordado foi assédio moral e sexual. Notícia com data em 09/10/2019. Link: < https://foz.ifpr.edu.br/palestra-com-especialista-aborda-assedios-moral-e-sexual/ >
Instituto Federal Catarinense (IFC)	Notícia com data de 14/02/2011, onde o sindicato criou formulário de denúncias sobre Assédio Moral. Link:< https://www.sinasefe-ifc.org/litoral/noticias/sindicato-cria-formulario-para-denuncias-de-assedio/ >
Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC)	Foi encontrada uma Nota de Esclarecimento, do “Grupo de Trabalho” que foi constituído para tratar o fenômeno do assédio moral e sexual no âmbito acadêmico do IFSC na data de 19 de novembro de 2020. Link: < https://www.ifsc.edu.br/documents/30681/2057359/NOTA+DE+ESCLARECI+MENTO+.GT+ASSE%CC%81DIO++DIVULGACAO+%281%29.pdf/d1ada461-16f9-427c-99f6-68f91c96780b >

Instituto Federal Farroupilha (IFFar)	Foram organizadas palestras, com o tema abordado o assunto sobre assédio moral no trabalho com notícia datada em 24/05/2017. Link:< <https://www.iffarroupilha.edu.br/noticias-uru/item/4832-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho%20(palestras)> > Live com o tema assédio moral no ambiente do trabalho realizado no dia 19/01/2021. Link:< <https://www.iffarroupilha.edu.br/noticias-san/item/20016-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-%C3%A9-tema-de-live-600820aa2d6c5%20(live)> >
Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)	No DPI – plano de desenvolvimento institucional 2019/2023, propõe programas de prevenção e combate ao assédio moral. Link:< <https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2019/01/Resolucao_084_18_Aprova_PDI_2019_2023_Completa.pdf> >
Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)	Nenhum documento identificado sobre o tema Assédio Moral.

Fonte: Elaboração própria.

Conforme demonstrado no Quadro 3, as atividades realizadas pelos Institutos Federais do Sul do Brasil buscam instruir quanto a formação do conhecimento por meio de capacitações, nas mais variadas formas, no que diz respeito ao assédio moral. A seguir, explicam-se as informações colhidas dos sítios eletrônicos e páginas institucionais.

Trazendo como exemplo inicialmente, o IF de Paraná que promoveu uma palestra ocorrida em 2019 com a temática de assédio moral e sexual, explanada por uma profissional da área, direcionada para os profissionais atuantes naquele campus.

Ressalta-se também, a live promovida pelo IF de Farroupilha/RS, ocorrida em janeiro/2021, que mesmo diante das ações de enfrentamento da Pandemia COVID-19, buscou-se por meio de suas redes sociais falar sobre o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

E dentro desta perspectiva, salienta-se a transparência do IF de Santa Catarina ao publicar uma nota de esclarecimento dando ciência a toda comunidade, sobre um possível caso de assédio moral e informando as medidas adotadas para apurar o ocorrido em setembro de 2020.

No que tange à Nota de Esclarecimento feita pelo IFSC, consta a recomendação dada pelo Ministério Público Federal, onde foi solicitado a elaboração de uma norma institucional que tratasse sobre atos de assédio, seguindo a recomendação estipulada, e, deste modo o IFSC, por meio de uma Comissão Permanente promoverá debates, bem

como irá elaborar ações e instrumentos para conscientização de políticas voltadas ao combate e prevenção do Assédio Moral.

Na mesma linha de ação, o IF do Rio Grande do Sul criou um plano de desenvolvimento institucional do IFRS, o qual é válido para o período do ano de 2019 até 2023, onde fora constatado como ponto fraco as questões do assédio moral na instituição e irá visar a melhoria neste sentido propondo Programas de prevenção e combate ao Assédio moral dos servidores do IFRS.

Assim, concluiu-se que existe uma preocupação quanto a situações relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho destas Instituições, e que, cada uma ao seu modo, busca ações para conscientizar seus funcionários, buscando a prevenção de futuras ocorrências.

As iniciativas existentes estão embasadas dentro do que rege o plano de desenvolvimento institucional de cada instituição, porém não houve efetivamente ações desenvolvidas através de planejamentos contínuos e que embasassem intervenções preventivas, corretivas e de assistência.

A busca para efetivar a elaboração de documentos pontuais sobre o assédio moral nas instituições é notória através de ações de interação com a equipe institucional, porém, em nenhuma das instituições foram detectadas intervenções articuladas ou resolutivas nos 3 níveis de atuação (prevenção/promoção, corretiva e assistencial).

4.2 Contato institucional

Além das pesquisas de sites dos institutos, foram enviados e-mails com a seguinte proposta de intenção de encontrar documentos que abordam o tema assédio moral, todos estes e-mails datados de 02 de fevereiro de 2021. Buscou-se por meio do e-mail solicitar se existe algum documento interno que informasse sobre o tema, e informações referentes a situação de Assédio Moral em determinada instituição. Quais as medidas adotadas para prevenção, e caso tenha ocorrido algum caso qual foi a medida implantada? (Íntegra do e-mail encaminhado para as Instituições de ensino Federal da região Sul).

Após uma semana do envio dos e-mails, foram recebidos o retorno de quatro instituições de ensino, sendo Instituto Federal do Paraná, Instituto Federal Catarinense, Instituto Federal Sul Rio-grandense e Instituto Federal do Rio Grande do Sul.

Em uma breve análise crítica quanto às iniciativas adotadas pelos Institutos Federais, percebeu-se que existem ações voltadas para prevenção e em poucas Instituições ações de resolução dos casos de Assédio. Contudo nada fora encontrado no que diz respeito a vítima do assédio, no caso o/a assediado.

Das seis Instituições Federais, considerando as quatro que retornaram, conclui-se que apenas duas, Instituto Federal Catarinense, e o Instituto Federal do Rio Grande do Sul, possuem iniciativas de intervenções voltadas ao Assediado, sendo estas, os mecanismos de acolhimento a vítima e formulário para denúncias.

Tal intervenção é de extrema importância, pois são voltadas às pessoas que estão em condição vulnerável ao assédio moral e que merecem atenção, tanto relacionado a condição emocional e psicológica, como atenção para recebimento destas denúncias e o acompanhamento até a fase final e sua resolução.

A descrição do retorno recebido de cada instituição está apresentada no quadro 4:

Quadro 4. Retorno da instituição

Instituto Federal	Ações adotadas
IFPR	Informa-se que há uma Comissão de Acompanhamento das Condições de Relação de Trabalho presidida pela PROGEPE; Também fora instituída desde 2016, a portaria nº. 1324, criada com o objetivo de elaborar estudos e propostas visando um ambiente de trabalho saudável, passando a comissão por uma nova configuração em 2021; Que como ação da PROGEPE, tem à disposição dos funcionários do campus, cursos que são recomendados de forma gratuita, e também é realizado projetos de ensino nesta temática.
IFC	Informa-se que todas as demandas que envolvem o tema "Assédio Moral", são registrados no Sistema Fala BR e encaminhadas à Corregedoria para tratamento, neste sentido a informação encontra-se contemplada no relatório da Corregedoria, visto que traz o documento de origem de cada demanda;

	<p>5. Também será adotado no ano de 2021, propostas de combate ao Assédio Moral, que serão discutidos nas reuniões do Instituto;</p> <p>A CE do IFC enviou um informativo educativo a todos os servidores no dia 03/02/2020;</p> <p>O tema também é abordado em formação dos servidores dos campi do Instituto.</p>
IFSUL	<p>Informa-se que há Comissão de Ética que recebe os casos de denúncia de Assédio Moral, sendo informado que é raro a ocorrência;</p> <p>A ouvidoria junto com as comissões de Ética e Correição começaram no final do ano passado reuniões com o intuito de normatizar o andamento dos casos de denúncia no IFSul.</p>
IFRS	<p>Informa-se que o IFRS criou por meio da Resolução 042/2020, Política de Prevenção e Combate ao Assédio, visando proporcionar mecanismos de acolhimento, prevenção e resolução dos temas referente ao assédio.</p>

Fonte: Elaboração própria.

Tal intervenção é de extrema importância, pois são voltadas às pessoas que estão em condição vulnerável ao assédio moral e que merecem atenção, tanto relacionado a condição emocional e psicológica, como atenção para recebimento destas denúncias e o acompanhamento até a fase final e sua resolução.

Apesar de existirem políticas institucionais voltadas às ações e intervenções de prevenção, corretivas e assistenciais quanto ao assédio moral, a implementação de ações realmente efetivas dentro desta realidade se faz de extrema necessidade, uma vez que não há efetivamente intervenções na prática cotidiana das instituições que sejam realizadas de forma eficaz e satisfatória, assim como também as ações relacionadas aos registros das mesmas que deveriam abordar dados específicos de todas as etapas das intervenções desde a prevenção até a resolução em casos registrados, e, que infelizmente isso não ocorre ainda efetivamente na prática institucional.

A preocupação em enfatizar a importância da prevenção do assédio moral é debatida nas instituições Federais, porém, há um caminho importante a ser traçado na busca pela continuidade das ações de intervenções diante da realidade encontrada e

abordada nesta pesquisa, no sentido de implementar ações na prática diária das instituições.

Destaca-se ainda, a resolução nº 42/2020 instituída pelo IFRS, que adota tais medidas direcionadas para o/a assediado:

CAPÍTULO I
DA COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES

Art. 8º O recebimento, o acompanhamento e o enfrentamento de denúncias relacionadas à questões de assédio será realizado pela Coordenadoria de Correição e Gestão de Processos Disciplinares da Reitoria, articulada com a Diretoria de Assuntos Estudantis e a rede de acolhimento nos Campi.

§ 1º O IFRS proverá estrutura física e de pessoal compatível com o exercício das atribuições dos órgãos constantes no caput, definidas por esta Resolução.

§2º A rede de acolhimento nos Campi é composta por profissionais da área da psicologia, assistentes sociais, profissionais da gestão de pessoas, um integrante de cada um dos núcleos de ações afirmativas (NEPGS, NEABI, NAPNE, NAAF), membros da Comissão Interna de Saúde, Segurança e Prevenção de Acidentes (CISSPA) e demais servidores com qualificação para tal (IFRS, 2020).

Em contraponto, destaca-se o retorno obtido do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, o qual alegou que os casos de assédio moral são raros, e que somente no final do ano de 2020 amenizou-se o andamento das denúncias dos casos relacionados ao Assédio.

Diante desta informação, não foi encontrado nenhum documento via site da internet (dados digitais) nem tampouco foi informada a existência de formulário ou algum canal em que o/a assediado pudesse realizar tal denúncia.

Neste sentido, no entendimento dos autores Nunes e Tolfo (2012, p. 9) “para prevenir o assédio moral, em primeiro lugar deve-se garantir que os assediados tenham a quem e/ou onde encaminhar estes casos”. E, ainda instituir canais formais de recebimento de denúncias ou de informações, os quais devem ser confiáveis e que permitam que todas as queixas recebam atenção e que tenham atendimento realizado através das medidas cabíveis (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Então, almeja-se que as instituições estejam com intervenções voltadas para prevenção através de cursos de capacitação, educação continuada e permanente, que também sejam abordados temas de como identificar possíveis casos. Através da realidade vivenciada, há ausência de canais formais, isso se torna mais difícil a identificação dos casos de assédio moral, tornando indiretamente a instituição omissa nos casos que poderiam ser solucionados de uma maneira eficaz.

Conforme link¹ disponibilizado pelo IFC, onde traz os resultados de casos apurados pela Corregedoria do Instituto Federal do ano de 2020, houve 22 casos de denúncia. Enfatizou-se o quanto é importante atuar frente a este cenário, mesmo que tenha demonstrado que a conduta não tenha sido devidamente adequada.

Por este fato, e diante da falta de uniformização de ações por parte dos Institutos Federais, vislumbrou-se ser de extrema necessidade a elaboração de um documento formal do executivo federal. Assim, uma ação vinda do próprio governo pode facilitar a implementação de medidas preventivas em todos os Institutos Federais do Brasil.

Importante salientar que medidas como as que foram adotadas pelo IFC, de trazer o tema do Assédio Moral para as formações dos servidores, também pode ser considerada uma forma desenvolver uma cultura interna de prevenção e entendimento sobre o tema.

Assim sendo, assegura-se o Ato Conjunto TST. CSJT. GP N° 8, de 21 de março de 2019, no Capítulo II, Art. 04º. Que dispõe as medidas de combate e prevenção ao Assédio Moral. Ao analisar as ações dos Institutos Federais, percebeu-se que existem as práticas destas diretrizes, porém, apresentam-se de forma insuficiente para as recomendações científicas da área na prática evidenciada. Cada instituição federal realiza na prática a diretriz que melhor se enquadra com sua realidade, mas todas procuram cumprir com a determinação legal, seja por meio de implantação de cursos, capacitações, formação de comissões, para possibilitar um ambiente laboral saudável e harmônico.

5 CONCLUSÕES

Diante da presente pesquisa realizada, evidenciou-se que o assédio moral, embora seja um fenômeno que sempre repercutiu polemicamente nas relações de trabalho, é assunto que apenas recentemente vem ganhando destaque, de forma que ainda é um tema pouco abordado e discutido nas gestões administrativas das instituições.

Chegou-se a esta conclusão por meio das análises realizadas através dos sítios eletrônicos visitados, em que a disposição adotada pelos dos funcionários e sociedade é

1

<https://corregedoria.ifc.edu.br/relatorios/>

através de material de divulgação de eventos, de capacitação voltados somente à prevenção, com déficit notório na questão de gestão nas instituições federais.

Através dos retornos obtidos dos e-mails enviados, algumas instituições informaram as medidas adotadas para prevenção do assédio moral, o que significa que intervenções de prevenção ao assédio moral são implantadas em seu modelo de gestão, porém, na questão corretiva e assistencial ainda há muito o que melhorar dentro da prática institucional.

Destacou-se que os mecanismos de intervenções devem ainda ser melhorados, principalmente na questão de acolhimento e encaminhamentos do assediado. Os canais para denúncia deveriam ser mais amplamente divulgados para melhor identificação e atendimento dos casos de assédio moral nas instituições federais.

Contudo, é de extrema importância que o assédio moral nas organizações seja reconhecido, bem como seja informado, debatido, prevenido e tratado como uma ameaça real para a saúde física e mental da vítima, uma ameaça à qualidade de vida no trabalho.

A própria Instituição deve valer-se de meios de gestão para identificar, prevenir e reprimir o assédio moral. Diante da realidade evidenciada, trata-se de um assunto que merece maior destaque e atenção, uma vez que configura grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, agindo diretamente sobre os direitos do trabalhador, em razão do caráter agressivo e humilhante que retrata o assédio moral.

Portanto, para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho se faz necessário a edição de leis específicas sobre o assunto, modificações efetivas da legislação, como também, criação de normativas organizacionais/institucionais nas gestões administrativas que esclareçam quais as formas de se relacionar aceitas e reprovadas nas instituições e quais as penalidades para casos de violências. Faz-se necessário que as instituições não só precisam deixar claro o que é aprovado internamente, como também precisam ter intervenções de gestão bem elaboradas para coibir casos de violências e punir assediadores (independente do cargo ocupado por eles). Ações estas, que possuem o intuito de proteger a integridade do trabalhador, e evitar casos de assédio moral e sua reincidência dentro das instituições.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIM, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Assédio moral: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv Soc Soc**. v. 123, p. 544-61, 2015.
- BARRETO, M. M. S. Violência, Saúde, Trabalho - **Uma jornada de humilhações**. 1.ed. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003.
- BLACKSTOCK, S.; HARLOS, K.; MACLEOD, M. L. P.; HARDY, C. L. The impact of organisational factors on horizontal bullying and turnover intentions in the nursing workplace. **J Nurs Manag**. v. 23, n. 8, p. 1106-14, 2015.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742/2001**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> . Acesso em: 15 out. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Brasil). **Ato Conjunto n. 8/TST. CSJT. GP, de 21 de março de 2019**. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/documents/955023/6935640/Ato+Conjunto+n.8/af8f11b1-63ce-a27b-4561-baf60dcb41ab> Acesso em: 09/10/2020
- FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho**. Tese. Brasília. 2013. Disponível em: http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/1-2013_emilioperesfacas.pdf. Acesso em: 10 mai. 2021.
- FACURE, E. **Tipos de Assédio Moral no Trabalho**. JUSBRASIL. 2016. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em 27/01/2021.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Edições, 2008.
- GALLINDO. L. P. **Assédio moral nas instituições de ensino**. JUS.COM. BR. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396/assedio-moral-nas-instituicoes-de-ensino> Acesso em 28/01/21.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). Conselho Superior. **Resolução nº42 de 27 de outubro de 2020**. Que dispõe Aprovar a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência. Disponível em:

https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/Resolucao_042_2020_Aprova_Politica-Institucional-Combate-ao-Assedio-e-a-Violencia_IFRS.pdf. Acesso em: 25/03/2021

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEYMANN, H. **O conteúdo e o desenvolvimento do mobbing no trabalho**. European Journal of Work and Organizational Psychology 5, 165-184. 1996.

MENDES, M. M. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015. Disponível em: <https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 04 out. 2020.

MINASSA, A. P. **Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública**. São Paulo: Habermann, 2012.

NARCISO, F. V.; MELLO, M. T. Segurança e saúde dos motoristas profissionais que trafegam nas rodovias do Brasil. **Rev. Saúde Pública**, n. 51, p. 26, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rsp/v51/pt_0034-8910-rsp-S1518-87872016050006761.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. **Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho**. ENANPAD, Rio de Janeiro-RJ. XXXVI ENCONTROS DA ANPAD, Rio de Janeiro-RJ, UFRJ, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Globalização e mudanças tecnológicas podem aumentar estresse no trabalho**. 2016. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/globalizacao-e-mudancas-tecnologicas-podem-aumentar-estresse-no-trabalho-diz-oit/>. Acesso em: 27 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Programa conjunto**: nueva iniciativa contra la violencia laboral em el sector da salud. Geneva: OIT, 2008.

PAULO, M. **Assédio Moral no serviço público**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5518, 10 ago. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67399>. Acesso em 06 out. 2020.

PISANI, N., et al. How global is international CSR research? Insights and recommendations from a systematic review. **Journal of World Business**, v. 52, n. 5, p. 591-614, 2017.

SIMMONDS, E. G. S. **Fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho de Motoristas de Transporte de Cargas em trânsito pela região de Barra das Garças – MT**. 2015. Artigo. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1287&q=1>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SINDOJUS-CE. **02 de maio é o dia nacional de combate ao Assédio Moral**, Fortaleza-CE, publicado em 02 de maio de 2020. Disponível em: <https://sindojus-ce.org.br/noticias/2-de-maio-e-o-dia-nacional-de-combate-ao-assedio-moral/> Acesso em 27/01/2021.

SIROTA, A. Humilhação social: uma reflexão sob o ponto de vista psicanalítico. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 557-565, out./dez. 2008.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. **Assédio moral no trabalho**. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012

SPAGNOL, D. **Assédio moral: o ambiente de trabalho como causa de doença do trabalhador**. JUSBRASIL. 2017 Disponível em: <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/469573840/assedio-moral-o-ambiente-de-trabalho-como-causa-de-doenca-do-trabalhador>. Acesso em: 28/01/20

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho**. Lages: Editora UNIPLAC, 2019.

ZANETI, R. E-book: **Assédio Moral no Trabalho**. Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1> Acesso em 04/10/2020.

ANEXOS

Anexo 01

Links visitados para a Pesquisa Documental de Cada Instituto

Instituto Federal do Paraná (ISFPR)

- <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2013/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o-56.12-Aprova%C3%A7%C3%A3o-do-Regimento-Geral-do-IFPR-2.pdf>
 - <https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2011/06/Anexo-Res.-08.141.pdf>
 - <https://reitoria.ifpr.edu.br/resolucao-no-63-2017/>
 - <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2011/01/Regimento-Consump.pdf>
 - <https://barracao.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2018/02/Normas-Disciplinares-2018.pdf>
- Palestra:
- <https://foz.ifpr.edu.br/palestra-com-especialista-aborda-assedios-moral-e-sexual/>

Instituto Federal Catarinense (IFC)

- <https://ouvidoria.ifc.edu.br/e-sic/>
 - <https://www.sinasefe-ifc.org/litoral/noticias/sindicato-cria-formulario-para-denuncias-de-assedio/>
 - <https://ifc.edu.br/wp-content/uploads/2014/05/REGIMENTO-INTERNO-COMISS%C3%83O-DE-%c3%89TICA-DO-IFC.pdf>
 - <https://ifc.edu.br/wp-content/uploads/2018/10/Estatuto-do-Instituto-Federal-Catarinense.pdf>
 - <https://consuper.ifc.edu.br/legislacao/>
- Suposto assedio:
- <https://corregedoria.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/34/2019/02/Relat%c3%b3rio-Atividades-de-Correic3%a7%c3%a3o-IFC-%e2%80%93-Exerc%c3%adcio-2018.pdf>
- Formulário para denuncia:
- <https://www.sinasefe-ifc.org/litoral/noticias/sindicato-cria-formulario-para-denuncias-de-assedio/>

Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC)

- <https://regimentos.ifsc.edu.br/>
 - http://cs.ifsc.edu.br/porta1/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o_n%C2%BA_54_-_REGIMENTO_GERAL_DO_IFSC.pdf
 - http://florianopolis.ifsc.edu.br/images/stories/Regimentos/regimento_cissp.pdf
 - <https://www.ifsc.edu.br/consup/legislacao>
- Nota de Esclarecimento:

- <https://www.ifsc.edu.br/documents/30681/2057359/NOTA+DE+ESCLARECIMENTO+GT+ASSE%CC%81DIO+-+DIVULGACAO+%281%29.pdf/d1ada461-16f9-427c-99f6-68f91c96780b>

Instituto Federal Farroupilha (IFFar)

- <https://www.iffarroupilha.edu.br/comit%C3%AA-de-n%C3%A3o-viol%C3%Aancia>
Live:
- [https://www.iffarroupilha.edu.br/noticias-san/item/20016-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-%C3%A9-tema-de-live-600820aa2d6c5%20\(live\)](https://www.iffarroupilha.edu.br/noticias-san/item/20016-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-%C3%A9-tema-de-live-600820aa2d6c5%20(live))
Palestra:
- [https://www.iffarroupilha.edu.br/noticias-uru/item/4832-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho%20\(palestras\)](https://www.iffarroupilha.edu.br/noticias-uru/item/4832-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho%20(palestras))

Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)

- <https://ifrs.edu.br/institucional/documentos-norteadores/>
- https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/Anexo_Res_027_2017_Estatuto.pdf
- https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2019/01/Regimento_Geral_dezembro_2018.pdf
- <https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2019/08/00politica-de-comunicac%C3%A3o-atualizada.pdf>
- Plano de desenvolvimento Institucional
- https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2019/01/Resolucao_084_18_Aprova_PDI_2019_2023_Completa.pdf

Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)

- <http://www.ifsul.edu.br/regimento-geral/item/87-regimento>
- <http://www.ifsul.edu.br/plano-de-desenv-institucional/item/1334-pdi-2020-2024>