



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

**Campus Porto Velho Zona Norte**  
**Curso Superior De Tecnologia Em Gestão Pública**

**ISANILDA SABINO DE OLIVEIRA**

**PERCEPÇÕES DOCENTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AS  
POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO EM RONDÔNIA**

Porto Velho/RO  
2025

**ISANILDA SABINO DE OLIVEIRA**

**PERCEPÇÕES DOCENTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AS  
POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO EM RONDÔNIA**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), Campus Porto Velho Zona Norte, Como requisito parcial para obtenção do grau de Tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação da professora Dra. Lady Day Pereira de Souza

Porto Velho/RO  
2025

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Oliveira, Isanilda Sabino de.  
Percepções docentes sobre o assédio moral e sexual e as  
políticas públicas de enfrentamento em Rondônia. / Isanilda Sabino de  
Oliveira. - Porto Velho, 2025.  
24 f. : il.

Orientador(a): Prof<sup>ª</sup>. Dra. Lady Day Pereira de Souza.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em  
Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2025.

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Professores. 4. Escolas  
públicas. 5. Políticas públicas. I. Souza, Lady Day Pereira de (orient.).  
II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia -  
IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946

**ISANILDA SABINO DE OLIVEIRA**

**PERCEPÇÕES DOCENTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AS  
POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO EM RONDÔNIA**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), Campus Porto Velho Zona Norte, Como requisito parcial para obtenção do grau de Tecnólogo, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, sob a orientação da professora Dra. Lady Day Pereira de Souza

Aprovado em: 17/12/2025 pela banca examinadora:

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** JHORDANO MALACARNE BRAVIM  
Data: 23/12/2025 14:54:11-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Jhordano Malacarne  
Bravin**  
Examinador Interno

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** GERALDO CASTRO COTINGUIBA  
Data: 23/12/2025 15:21:51-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Geraldo Castro Cotinguiba**  
Examinador Interno

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** LADY DAY PEREIRA DE SOUZA  
Data: 09/01/2026 14:19:24-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Lady Day Pereira de Souza**  
Presidente da Banca Examinadora

|

Porto Velho/RO  
2025

## PERCEPÇÕES DOCENTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO EM RONDÔNIA

Isanilda Sabino de Oliveira

Lady Day Pereira de Souza

**Resumo:** O estudo aborda as políticas públicas de combate ao assédio moral e sexual contra professores em escolas públicas do Estado de Rondônia, analisando a eficácia das ações institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento dessas práticas. O objetivo consiste em compreender a percepção dos professores sobre o assédio moral e sexual no ambiente escolar e as políticas públicas nessa área. A pesquisa adotou abordagem quantitativa e contou com a resposta de 32 professores da rede pública de Rondônia, selecionados por conveniência. O questionário, com questões objetivas, foi aplicado de forma anônima via Google Forms entre agosto e outubro de 2025. Os resultados revelam que, embora a maioria dos docentes possua conhecimento sobre o conceito de assédio moral e sexual, ainda há fragilidades nas ações de prevenção, na divulgação dos canais de denúncia e no suporte oferecido às vítimas. Constatou-se que a ausência de políticas efetivas de capacitação e acompanhamento contribui para a subnotificação dos casos e para a perpetuação de comportamentos abusivos no ambiente escolar. Conclui-se que a consolidação de políticas públicas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso depende da articulação entre órgãos governamentais, gestores escolares e sociedade civil, com ênfase na formação continuada e na valorização do profissional da educação.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Assédio sexual; Professores; Escolas Públicas; Políticas Públicas.

**Abstract:** This study addresses public policies aimed at combating moral and sexual harassment against teachers in public schools in the state of Rondônia, Brazil, by analyzing the effectiveness of institutional actions focused on the prevention and confrontation of these practices. The objective is to understand teachers' perceptions of moral and sexual harassment in the school environment and of the public policies in this field. The research adopted a quantitative approach and involved responses from 32 teachers from the public education system of Rondônia, selected by convenience sampling. The questionnaire, composed of closed-ended questions, was administered anonymously via Google Forms between August and October 2025. The results indicate that, although most teachers are familiar with the concepts of moral and sexual harassment, there are still weaknesses in preventive actions, in the dissemination of reporting channels, and in the support provided to victims. It was found that the absence of effective training and follow-up policies contributes to the underreporting of cases and to the perpetuation of abusive behaviors in the school environment. The study concludes that the consolidation of public policies aimed at promoting an ethical, safe, and respectful work environment depends on the articulation among governmental bodies, school administrators, and civil society, with an emphasis on continuing education and the professional valorization of educators.

**Keywords:** Moral harassment; Sexual harassment; Teachers; Public schools; Public policies.

## 1 INTRODUÇÃO

A educação é um pilar fundamental para o desenvolvimento social e econômico de uma nação, e os professores desempenham um papel crucial nesse processo. No entanto, o ambiente escolar, que deveria ser um espaço de aprendizagem e crescimento, tem se tornado um cenário de preocupação crescente devido à prevalência do assédio moral e sexual contra educadores. Pena et al (2024) observa no cenário educacional brasileiro um fenômeno que ameaça a efetivação do direito à educação: a hostilização sistemática de profissionais do magistério. Essa intimidação, decorrente do legítimo exercício docente, gera um ambiente de insegurança pedagógica que restringe o acesso dos estudantes a conhecimentos fundamentais para sua formação integral. No Estado de Rondônia, as escolas públicas enfrentam desafios importantes nesse contexto, o que levanta uma necessidade urgente de investigação das políticas públicas existentes e de sua eficácia no combate a essas práticas abusivas.

O problema central deste estudo refere-se à eficácia das políticas públicas em Rondônia para o enfrentamento do assédio moral e sexual contra professores. Embora existam normas pertinentes destinadas a proteger os educadores, há uma lacuna entre o que está previsto e a realidade vívida nas escolas. Souza et. al (2023) informa que a violência contra professores produz impactos que transcendem a esfera individual, repercutindo negativamente no sistema educacional. As vítimas enfrentam consequências físicas, emocionais e profissionais que comprometem sua saúde, bem-estar e capacidade laboral. Em nível coletivo, essas ocorrências degradam o clima escolar, prejudicam a qualidade do ensino e agravam a rotatividade docente, afetando diretamente o processo de aprendizagem discente.

Sendo assim, a ausência de mecanismos eficazes de denúncia e o temor de represálias contra os educadores pode ser fator para a perpetuação desse ciclo de violência. Somente por meio de uma análise abrangente e participativa será possível construir estratégias que não apenas protejam os educadores, mas que também promovam um clima de respeito e colaboração nas escolas, essencial para a formação de alunos mais conscientes e críticos.

Além disso, a literatura atual revela que a falta de formação e capacitação dos gestores e dos próprios professores em relação ao reconhecimento e enfrentamento do assédio moral e sexual é um fator que agrava a situação. Em um estudo realizado por Silva (2021), constatou-se que muitos docentes não se sentem seguros ao relatar episódios de assédio, temendo consequências em suas carreiras. Isso evidencia a urgência de políticas

públicas que não apenas reconheçam o problema, mas que também implementem ações concretas, como programas de formação contínua, campanhas de conscientização e criação de canais de denúncia seguros e anônimos. Somente com uma abordagem abrangente e inclusiva será possível garantir que os educadores se sintam apoiados e protegidos, promovendo, assim, um ambiente escolar saudável e produtivo.

Contudo a escolha do tema justifica-se pela crescente preocupação com o bem-estar dos educadores no ambiente escolar, pois eles desempenham um papel crucial na formação dos cidadãos e no desenvolvimento social. O assédio moral e sexual contra professores se tornou extremamente preocupante nas escolas públicas de Rondônia, refletindo uma realidade que afeta não só a saúde mental e emocional dos educadores, bem como o processo de ensino aprendizagem em sala de aula.

Nesse sentido surgiu a seguinte indagação: Quais são as percepções dos professores das escolas públicas de Rondônia acerca das políticas públicas de enfrentamento do assédio moral e sexual, e como essas percepções se relacionam com indicadores de saúde mental, qualidade de vida e qualidade do ensino?

A partir da problematização mencionada foi definido o objetivo geral de compreender a percepção dos professores sobre o assédio moral e sexual no ambiente escolar e sobre as políticas públicas nessa área. Assim sendo foram definidos os seguintes objetivos específicos: i) Identificar o perfil socioprofissional dos professores participantes da pesquisa. ii) Entender a percepção dos professores sobre o assédio moral e sexual no ambiente escolar. iii) Verificar como os professores percebem os impactos do assédio na saúde mental, qualidade de vida e no processo de ensino.

Nesse sentido o tema desta pesquisa é importante, tendo em vista que o assédio moral e sexual ainda é uma realidade no contexto social brasileiro. Sendo a sua prática nociva no ambiente escolar tanto para os professores como para os alunos. O presente estudo está dividido da seguinte maneira: Introdução, Revisão da Literatura, Procedimentos Metodológicos, Resultados e Discussões, Considerações Finais e Referências.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

O ambiente de trabalho é protegido pela Constituição Federal da República de 1988, onde o direito fundamental está expresso no Art. 7º (...), XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O espaço em que o profissional exerce o seu ofício deve ser um ambiente saudável e seguro, em observância a qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho

- OIT (2019) tanto o espaço das empresas privadas como os espaços dos serviços públicos devem ser tutelados de qualquer forma de assédio ou discriminação.

Sendo assim a Convenção nº 190 da OIT conceitua assédio moral em seu artigo 1º:

“Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.” (OIT, 2019)

Para Filho e Santos (2019) as expressões “violência e assédio” e “mundo do trabalho” presentes no conceito ampliam o alcance da Convenção 190 da OIT, englobando todas as formas de assédio, bem como todas as pessoas, locais, setores ou circunstâncias que, no contexto das relações de trabalho, estejam relacionadas a tais condutas.

Paula, Motta & Nascimento (2021) informam que o assédio moral é caracterizado por um processo sistemático de hostilização que impacta profundamente a subjetividade, a percepção do trabalho e a saúde dos trabalhadores(as). As vítimas podem enfrentar questionamentos sobre sua identidade e competência profissional, além da redução da autoestima, com repercussões nas esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva. Em muitos casos, os danos à saúde são severos, comprometendo a permanência no emprego e, em situações extremas, colocando a própria vida em risco.

Nas palavras de Heloani e Barreto (2018), o assédio moral pode ser descrito como:

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

No âmbito da Administração Pública Federal a controladoria Geral da União (CGU), órgão de âmbito federal, publicou o Guia Lilás que trata sobre orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Sendo que manter relações profissionais saudáveis e um ambiente de trabalho pautado no respeito e na ética é essencial para a saúde física e mental dos trabalhadores. O trabalho desempenha um papel fundamental na qualidade de vida e na inclusão social das pessoas. No entanto, o assédio é um problema coletivo que afeta a convivência entre colegas, compromete a dignidade e a integridade dos indivíduos e prejudica tanto a saúde quanto a produtividade no ambiente profissional CGU (2023).

Nesse sentido CGU (2023) explica que o assédio moral, independentemente da intenção da conduta, caracteriza-se por ações que excluem o (a) servidor(a), empregado

(a), estagiário (a) ou terceirizado (a) de suas funções ou que prejudicam o ambiente de trabalho. Essas ações podem ocorrer tanto durante a jornada laboral quanto fora dela, desde que estejam vinculadas à relação profissional.

De modo que o assédio moral apresenta várias modalidades e pode acontecer entre pessoas de nível hierárquico idêntico, e nível hierárquico superior, sendo a relação de subordinado e chefe (CGU, 2023). É importante salientar que o assédio moral pode acontecer no ambiente laboral e fora dele, por exemplo, em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais vinculadas ao trabalho. O ambiente digital também é o local onde pode ocorrer o assédio moral (*cyberbullying*).

Quadro 1 – Modalidades de Assédio Moral

As Modalidades de Assédio Moral		
Tipos de Assédio	Assédio moral vertical: ocorre quando há uma relação de hierarquia entre a pessoa que pratica o assédio e a vítima.	- Ascendente: quando o assédio é cometido por alguém em posição hierárquica inferior. - Descendente: quando o assédio é cometido por alguém em posição hierárquica superior.
	Assédio moral horizontal, também chamado de bullying hexagonal	- Ocorre quando a prática abusiva acontece entre pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico.
	Assédio moral misto ou bullying misto	- Ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Fonte: Manual Lilás da CGU (2023)

Conforme o manual Lilás da CGU (2023) é essencial compreender que os conflitos fazem parte das interações humanas e do ambiente de trabalho, e, portanto, nem todo desentendimento ou discordância caracteriza assédio moral. Ademais, algumas ações são inerentes à gestão pública e, quando realizadas de forma pontual ou moderada, não configuram assédio moral, tais como: (i) cobrança de trabalho feita de maneira respeitosa; (ii) Atribuição de tarefas aos subordinados no interesse da Administração; (iii) Conflitos ocasionais com colegas ou superiores, desde que as divergências sejam expressas de forma direta e respeitosa; (iv) Críticas construtivas; (v) Avaliações de desempenho conduzidas por colegas ou superiores, desde que não exponham a pessoa avaliada a situações constrangedoras.

De acordo com o Manual Lilás da Controladoria-Geral da União (2023), o assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas. Entre as principais condutas destacam-se: impedir o acesso a recursos ou informações necessárias, deixar o trabalhador sem tarefas ou sobrecarregá-lo de forma desproporcional, criticar ou humilhar publicamente, isolar ou excluir da comunicação e das atividades coletivas, além de desrespeitar direitos trabalhistas e dificultar promoções. Também se enquadram práticas

como agressões verbais, gestos de desprezo, boatos e piadas depreciativas, invasão de privacidade, atribuição de tarefas vexatórias e pressões que coloquem em risco a dignidade e a integridade do servidor.

Rocha (2024, p. 9) afirma a respeito do Assédio Moral que:

É interessante diferenciar cada tipo de Assédio Moral, para evitar o senso comum que somente o superior hierárquico pratica, ou que somente acontece em alguns setores privados ou públicos. E tal prática somente será combatida, se houver o conhecimento da causa do problema, e não somente as consequências. Caso contrário, as ações com o objetivo de resolução do problema, se torna medidas paliativas e custosas aos cofres públicos devido a rotatividade funcional e as ausências justificadas e injustificadas do colaborador assediado.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) em seu estudo identificou que a violência e o assédio no ambiente de trabalho são difíceis de quantificar. Além disso, revelou que apenas metade das vítimas em todo o mundo compartilhou suas experiências com alguém, geralmente após ter sido alvo de múltiplas formas de violência e assédio.

Nesse sentido, para Costa (2024) o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema de saúde pública e organizacional de crescente importância no Brasil. Manifestando-se por meio de comportamentos abusivos e hostis que afetam a autoestima, a dignidade e a competência profissional do indivíduo, essa prática traz impactos negativos expressivos tanto para os trabalhadores quanto para as instituições.

Rocha (2024) afirma que com a gestão descentralizada, o gestor imediato em repartições públicas, como o diretor escolar, tem a responsabilidade de manter a harmonia nas relações entre servidores e demais integrantes do ambiente escolar. Por isso, é fundamental que o poder público promova regularmente cursos, palestras, seminários e outras ações educativas, visando conscientizar os servidores sobre os riscos e os prejuízos que a prática do assédio moral pode causar à Administração Pública.

Morais *et al* (2024, p. 17) explica que o fenômeno do assédio moral e da violência psicológica na gestão pública revela-se como uma questão complexa e multifacetada, que demanda atenção urgente tanto por parte dos gestores quanto dos estudiosos do tema. A relação entre administradores e administrados deve ser balizada pelas normativas específicas e fundamentada na imparcialidade.

Segundo Souza e Rego, (2023, p. 123) “a prática do assédio moral nas instituições públicas viola o princípio da moralidade, pois a atuação administrativa requer uma conduta ética, moral e justa e que, por essa razão, jamais poderá permitir a prática do assédio moral”. Corroborando com tal entendimento Di Pietro, (2023). defende que há ofensa ao princípio da moralidade administrativa quando por meio de um comportamento da

Administração ou de seu administrador ficar caracterizada uma ofensa à moral, aos bons costumes, às regras da boa administração, aos princípios da equidade e de justiça, da honestidade.

Meinhart & Santos (2020) nos últimos anos, observa-se nos meios de comunicação um aumento significativo de reportagens que abordam a violência no ambiente escolar, envolvendo tanto conflitos entre alunos quanto episódios entre alunos e professores. A violência dirigida aos docentes constitui um fenômeno particularmente preocupante, uma vez que acarreta impactos substanciais sobre a vida profissional e pessoal desses trabalhadores, além de comprometer de maneira direta os processos de ensino e aprendizagem.

Nas palavras de Rocha (2024) para assegurar uma educação de qualidade, especialmente no âmbito público, é fundamental a atuação direta do docente como agente do Estado em uma gestão participativa e democrática. Dessa forma, a Gestão Pública deve garantir o padrão de qualidade estabelecido pela Constituição Federal de 1988, com foco na valorização dos profissionais da educação. Essa valorização ocorre por meio da oferta de um ambiente que preserve a saúde física e emocional dos docentes, um direito constitucional, sobretudo por meio do combate ao assédio moral praticado contra esses profissionais.

Sendo assim diante da realidade enfrentada nas instituições públicas brasileira o Poder Executivo Federal por meio do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Conforme o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, em seu Artigo 1º expressa:

I - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

II - Dispõe sobre o plano federal e os planos setoriais de implementação e monitoramento do Programa; e

III - Dispõe sobre a criação de comitê gestor e de comitês estaduais de acompanhamento do Programa.

Parágrafo único. O disposto neste Decreto aplica-se aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional Brasil (2024).

O programa acima mencionado tem como objetivo combater todas as formas de violência nas relações de trabalho, com foco no assédio moral, assédio sexual e discriminação. Para isso, adota estratégias como: ações educativas voltadas à formação e conscientização de agentes públicos; promoção de uma gestão humanizada nos espaços

institucionais, físicos e virtuais; e avaliação contínua do ambiente organizacional, garantindo que as iniciativas preventivas resultem em mudanças efetivas.

A Ouvidoria Geral do Estado de Rondônia (OGE) publicou a Portaria nº 1 de 10 de fevereiro de 2022, que instituiu a comissão extraordinária para tratamento de demandas de Assédio Moral e Sexual no Trabalho, sendo de aplicação no âmbito estadual. Na Portaria nº 1 de 10 de fevereiro de 2022, em seu Art. 1º expressa:

Instituir no âmbito da Administração Pública Estadual, a comissão extraordinária para tratamento de demandas de Assédio Moral e Sexual no Trabalho no âmbito do Poder Executivo Estadual, órgão consultivo integrante da estrutura básica da Ouvidoria Geral do Estado de Rondônia, com finalidade de debater manifestações, bem como sugerir e promover ações de prevenção e combate à prática de assédio moral e sexual no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo (...) RONDÔNIA (2022)

Nesse sentido a OGE atua na prevenção e no combate ao assédio sexual, tendo como pilares o registro e o encaminhamento, para apuração administrativa, de denúncias ou atos equivalentes relacionados a condutas ilegais, abusivas e indecorosas que possam configurar assédio sexual praticado por agentes públicos no exercício de suas funções. Além disso, quando necessário, os casos também são encaminhados às autoridades competentes para investigação na esfera penal (OGE, 2022).

Outra informação extremamente importante a respeito da OGE é que ela é responsável por receber, registrar, encaminhar e acompanhar, até a resolução final da demanda, as denúncias ou atos equivalentes relacionados à suposta prática de assédio moral e sexual, garantindo o cumprimento dos prazos legais. Dessa forma, em âmbito estadual é de responsabilidade da OGE realizar o procedimento de apuração de denúncias das vítimas de assédio moral e sexual.

Essa atuação institucional também se expressa por meio de ações de caráter preventivo e educativo, como as campanhas de enfrentamento ao assédio moral e sexual, a exemplo da apresentada na Figura 1.

Figura 1- Campanha de enfrentamento ao assédio moral e sexual OGE –RO



Fonte: Portal do Governo de Rondônia, OGE (2025)

Conforme evidenciado na Figura 1, observa-se que o Governo do Estado de Rondônia tem adotado uma postura institucional explícita de enfrentamento ao assédio moral e sexual no âmbito das organizações públicas, utilizando campanhas informativas como instrumento de sensibilização e orientação. Todavia, para além da existência formal dessas iniciativas, torna-se necessário problematizar em que medida tais campanhas têm sido efetivas no alcance de seus objetivos centrais, notadamente a prevenção das práticas de assédio, a proteção das vítimas e a responsabilização dos assediadores, aspectos que demandam análise crítica quanto à sua implementação e aos seus efeitos concretos no cotidiano institucional.

Para Dourado (2025) as mudanças estruturais são essenciais para transformar a cultura organizacional e interromper a continuidade do assédio. A revisão das práticas de gestão, a valorização profissional e as campanhas de conscientização contribuem para a construção de ambientes laborais mais éticos e saudáveis. Além disso, diagnósticos periódicos do clima organizacional e da saúde dos servidores são fundamentais para a identificação precoce de problemas. Quando articulados a estratégias de retenção e de apoio pós-assédio, esses instrumentos podem mitigar de forma significativa os efeitos negativos dessas violências.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa adotou abordagem quantitativa, porque os dados foram coletados por meio de questionário estruturado, analisado por frequências e percentuais com a finalidade em compreender as percepções docentes sobre o assédio moral e sexual e as políticas públicas de enfrentamento. Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado, composto por questões objetivas de múltipla escolha. A amostra foi formada por 32 professores da rede pública estadual de Rondônia, selecionados por conveniência e aleatório, considerando a disponibilidade e o interesse dos participantes em responder ao questionário.

O instrumento de pesquisa intitulado “Políticas públicas de combate ao assédio moral e sexual contra professores no Estado de Rondônia” foi composto por quatro partes: (i) perfil do respondente, com cinco questões objetivas; (ii) percepções sobre assédio, com sete questões objetivas; (iii) conhecimento sobre políticas públicas e canais de apoio, com cinco questões objetivas; e (iv) efeitos e sugestões, composta por seis questões objetivas.

O questionário foi elaborado e aplicado de forma anônima por meio da plataforma Google Forms, sendo disponibilizado aos docentes entre os meses de agosto e outubro de

2025 por meio de link compartilhado via aplicativo de mensagens. Após a etapa de coleta, os dados foram organizados em tabelas e gráficos, o que possibilitou a sistematização das informações e a visualização dos principais padrões encontrados.

Os dados foram analisados por meio de análise quantitativa descritiva, utilizando frequências e percentuais para caracterizar o perfil dos respondentes e a distribuição das variáveis investigadas, conforme orientam Gil (2017) e Marconi e Lakatos (2017). Essa abordagem permitiu descrever padrões e tendências observados nos dados, bem como identificar fragilidades institucionais relacionadas ao enfrentamento do assédio moral e sexual no contexto analisado.

Este estudo respeitou os princípios éticos da pesquisa acadêmica, assegurando o anonimato dos participantes, a confidencialidade das informações e a utilização dos dados exclusivamente para fins científicos. Assim, a pesquisa pretende contribuir para ampliar a compreensão sobre a problemática do assédio moral e sexual nas escolas públicas e reforçar a importância de políticas públicas eficazes voltadas à proteção e valorização dos professores.

Na próxima parte do trabalho será tratado os Resultados e Discussões a respeito da temática desta pesquisa bem como os dados dos questionários de percepção respondidos pelos docentes sobre o assédio moral e sexual.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O assédio moral e sexual coloca em perigo o direito das pessoas que trabalham na administração pública de terem um ambiente de trabalho livre de violência, e de terem assim, um ambiente saudável para os servidores. O assédio moral e sexual configura-se como prática que viola direitos fundamentais, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana, além de afrontar a moralidade administrativa, repercutindo negativamente na integridade organizacional e na legitimidade do serviço público (CGU, 2024).

Quadro 2 - Perfil dos respondentes.

Variável	Categorias	Percentual
Gênero	Feminino	<b>71,9%</b>
	Masculino	28,1%
Faixa etária	Até 25	25%
	26 a 35 anos	<b>34,4%</b>
	36 a 45 anos	28,1%

	46 a 55 anos	9,4%
	56 a mais	-
Tempo de atuação	Até 5 anos	<b>43,8%</b>
	6 a 10 anos	21,9%
	11 a 20 anos	21,9%
	20 a mais	12,5%
Local de atuação	Porto Velho (Capital)	<b>71,9%</b>
	Municípios do Interior	21,9%
	Não informado	6,2%

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A análise dos dados do quadro 1 acima demonstra que a maioria das pessoas que participaram da pesquisa foram mulheres, e o número de homens que responderam ao questionário foi menor. Em relação à faixa etária das pessoas que responderam o questionário de percepção do assédio moral e sexual possuem de 26 a 35 anos, que representa profissionais em plena atividade docente e em uma fase de consolidação de suas carreiras. A maioria das pessoas que responderam o questionário de percepção do assédio moral e sexual possuem até cinco anos de atuação na prática pedagógica. Sendo que a maioria trabalha na cidade de Porto Velho, capital do Estado de Rondônia, representando 71,9% do total da amostra. Já 21,9 % residem no interior do Estado de Rondônia, enquanto 6,2% dos participantes optaram por não informar sua localidade.

É importante salientar a diferença entre Assédio Moral x Divergências de Trabalho, pois as divergências surgem de circunstâncias ou questões específicas relacionadas ao ambiente de trabalho, fundamentando-se na intenção de aprimorar o desenvolvimento das atividades e dos processos organizacionais. As ideias e posições divergentes manifestadas pelos envolvidos são apresentadas de maneira clara e comunicadas coletivamente no contexto laboral. Tais divergências possuem caráter pontual e não têm como propósito se direcionar a indivíduos específicos, mas sim contribuir para o aprimoramento coletivo e institucional. Por outro no Assédio Moral o assediador visa prejudicar ou excluir a vítima do ambiente laboral, ocasionando danos à sua integridade profissional e ao desempenho da equipe. As agressões, verbais ou comportamentais, são reiteradas e direcionadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa ou grupo, frequentemente dissociadas das relações funcionais legítimas de trabalho. (SÃO PAULO, 2024).

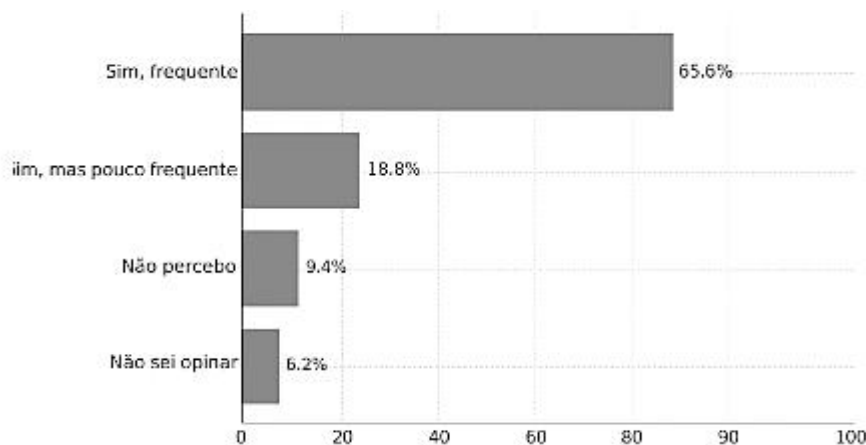
No questionário foi feita a seguinte pergunta: Você sabe o que é Assédio Moral? É importante destacar que a maioria dos professores participantes da pesquisa, 87,5%, afirma conhecer a definição de assédio moral, demonstrando um nível elevado de conscientização sobre o tema. Apenas 3,1% declaram não saber o que é assédio moral, enquanto 9,4% responderam talvez, indicando dúvida ou compreensão parcial do assunto.

Nesse sentido CGU (2024) muitas vezes, os assédios e as discriminações começam de forma sutil, disfarçados como uma brincadeira de mau gosto ou um conflito momentâneo, dificultando sua percepção como uma violação grave. Dessa forma é extremamente importante definir a fronteira de assédio moral disfarçada de brincadeiras indesejáveis.

Foi feito o seguinte questionamento: Você sabe o que é Assédio Sexual? No tocante ao assédio sexual de forma expressiva 90,6% dos respondentes disseram que sabem identificá-lo. Sendo que apenas 9,4% responderam que não sabem o que é o assédio sexual, evidenciando que, embora a maioria possua conhecimento sobre o tema, ainda existe uma parcela de profissionais que necessita de informações ou clareza conceitual.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2022) a principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual, atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral, atenta contra a sua dignidade psíquica.

Gráfico 1 - Assédio moral é um problema nas escolas públicas



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Ao observarmos o gráfico, percebemos que a maioria dos respondentes, representando 65,6%, afirma que o assédio moral é um problema frequente nas escolas públicas. Outros 18,8% reconhecem a existência do problema, mas o consideram menos recorrente. Já 9,4% dizem não perceber essa prática no ambiente escolar, enquanto 6,2% afirmam não saber opinar sobre o assunto. Esses dados evidenciam que, para a maioria, o

assédio moral está presente nas instituições de ensino, em diferentes graus de intensidade, o que reforça a necessidade de maior atenção e de políticas efetivas para prevenção e enfrentamento dessa questão.

Quadro 3 – Presenciou ou vítima de assédio Moral ou Sexual

Perguntas	Sim	Não	Não sei opinar
Presenciou situações de assédio (moral ou sexual) contra professores em sua escola?	<b>50%</b>	43,8%	6,2%
Vítima de assédio moral no exercício da profissão docente?	<b>50%</b>	46,9%	3,1%
Vítima de assédio sexual no exercício da profissão docente	15,6%	<b>84,4%</b>	-

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Em relação ao gráfico acima, observa-se que metade dos participantes afirmou já ter presenciado situações de assédio, seja moral ou sexual, contra professores em sua escola. Em contrapartida, 43,8% dos respondentes declararam que nunca testemunharam esse tipo de ocorrência. Apenas uma parcela reduzida, equivalente a 6,2%, afirmou não saber opinar sobre o assunto. Esses números demonstram que o fenômeno do assédio contra docentes é uma realidade perceptível dentro do ambiente escolar, revelando uma divisão quase equilibrada entre aqueles que já vivenciaram situações desse tipo e aqueles que negam a ocorrência, o que reforça a gravidade do tema e a necessidade de medidas de proteção e conscientização nas instituições de ensino.

Segundo Lopes (2023), torna-se fundamental que as instituições de ensino instituem espaços permanentes de diálogo, debate e reflexão crítica. Além disso, é imprescindível a implementação de canais eficazes de denúncia e de procedimentos rigorosos de apuração, acompanhados de políticas institucionais que previnam e combatam tais práticas, assegurando a proteção dos envolvidos e a eliminação do temor de represálias. A promoção de ambientes seguros, acolhedores e favoráveis à aprendizagem e ao desenvolvimento humano não deve se restringir aos aspectos estruturais ou arquitetônicos, devendo, ao contrário, abranger a construção de uma ambiência institucional que favoreça o bem-estar e consolide uma cultura de paz.

Na análise do quadro 3, observa-se que 84,4% dos docentes, afirmou não ter sido vítima de assédio sexual no exercício da profissão. Do outro lado, 15,6% declararam já ter vivenciado esse tipo de violência no ambiente escolar. Esses números revelam que, embora a maioria não tenha sofrido diretamente esse tipo de situação, existe um percentual significativo de professores que foram atingidos, o que evidencia a gravidade da questão e a necessidade de políticas institucionais eficazes de prevenção, acolhimento e enfrentamento do assédio sexual nas escolas.

Costa (2024) afirma que o assédio moral no serviço público constitui um fenômeno de elevada relevância, com impactos significativos na esfera individual e institucional. A compreensão de seus fatores de risco é essencial para o desenvolvimento de estratégias preventivas e de enfrentamento. Entre os elementos que favorecem sua ocorrência destacam-se aspectos individuais, como histórico de sofrimento, traços de personalidade, baixa assertividade e limitado suporte social, que podem aumentar a vulnerabilidade do servidor.

Quadro 4 - Conhecimento sobre normativas e canais de denúncias.

Conhecimento	Superficial	Sim	Não
Leis e Políticas de Combate ao Assédio Moral nas Escolas	<b>59,4%</b>	21,9%	18,8%
Canais formais de Denúncia	-	<b>65,6%</b>	34,4%

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Na análise do quadro 4, observa-se que a maioria dos respondentes, equivalente a 59,4%, afirmou ter apenas ouvido falar superficialmente sobre as leis ou políticas públicas de combate ao assédio nas escolas de Rondônia. Em seguida, 21,9% disseram conhecer bem essas normas e iniciativas, enquanto 18,8% declararam não conhecer nenhuma medida nesse sentido. Esses dados revelam que, embora haja certo nível de informação circulando entre os profissionais da educação, predomina um conhecimento limitado e superficial, o que aponta para a necessidade de maior divulgação, capacitação e esclarecimento sobre as políticas existentes, a fim de fortalecer a prevenção e o enfrentamento ao assédio no ambiente escolar. Com o percentual de 65,6%, os participantes afirmaram conhecer os canais formais de denúncia disponíveis em Rondônia, como a Ouvidoria, o Ministério Público e a Delegacia da Mulher. Em contrapartida, 34,4% declararam não ter esse conhecimento.

São relevantes a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual, pois no entendimento de Meinhart & Santos (2020) a violência escolar compromete o processo de aprendizagem e afeta diretamente o desempenho docente. Muitos professores enfrentam dificuldades para lidar com tais situações, o que resulta em desgaste emocional e sintomas de depressão associados à síndrome de Burnout. Esse contexto gera sentimentos de desvalorização profissional, culminando em afastamentos e, em casos extremos, no abandono da carreira docente.

Quadro 5 - Palestras, denúncia e proteção.

Pergunta	Opções de respostas	Percentual
Sua escola já promoveu palestras, treinamentos ou campanhas sobre assédio moral e sexual	Sim, mais de uma vez	37,5%
	Sim, apenas uma vez	18,8%
	Nunca	<b>43,8%</b>
Em caso de assédio, você se sentiria confortável em denunciar?	Sim, totalmente	<b>50%</b>
	Sim, mas com receio	31,3%
	Não por medo de retaliação	15,6%
	Não sei responder	3,1%
A gestão da sua escola apoia e protege professores em situações de assédio?	Sim, de forma clara	<b>50%</b>
	Sim, mas de maneira insuficiente	25%
	Não apoia	3,1
	Não sei responder	21,9%
Você se sente seguro(a) no ambiente escolar em relação às práticas de assédio (moral e sexual)?	Sim, totalmente Seguro	25%
	Sim, parcialmente Seguro	<b>59,4%</b>
	Não me sinto seguro (a)	15,6%

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A análise dos dados do quadro 5 evidencia que 43,8% dos participantes nunca presenciaram iniciativas institucionais sobre assédio moral e sexual em suas escolas, enquanto 37,5% relataram ações recorrentes e 18,8% mencionaram apenas uma ocorrência. Tal cenário revela a ausência de políticas contínuas de prevenção e conscientização. Quanto à disposição para denunciar, 50% dos respondentes afirmaram sentir-se totalmente confortáveis em fazê-lo, mas 31,3% demonstraram receio e 15,6% declararam temer retaliações, o que aponta para a necessidade de fortalecer mecanismos de proteção e apoio às vítimas. Por fim, verificou-se que metade reconhece o apoio efetivo da gestão escolar em casos de assédio, ao passo que 25% o consideram insuficiente e 3,1% inexistente, enquanto 21,9% não souberam responder. Esses resultados reforçam a importância de consolidar políticas institucionais que garantam ambientes seguros e práticas consistentes de enfrentamento ao assédio.

É essencial compreender que a violência contra professores constitui uma problemática multifacetada, cuja superação demanda uma abordagem integrada e interdisciplinar. A efetividade das políticas de prevenção e intervenção depende da articulação entre diversas estratégias, como a construção de ambientes escolares seguros e acolhedores, o fortalecimento do suporte institucional aos docentes, a valorização da profissão por meio de políticas públicas consistentes e o estabelecimento de parcerias com a comunidade e instituições correlatas. Somente por meio dessa perspectiva abrangente é

possível promover uma cultura de respeito, segurança e dignidade no espaço escolar (Souza *et. al.*, 2023).

Quadro 6 – O impacto do Assédio na qualidade de vida e a saúde mental dos professores.

Perguntas	Opções de respostas	Porcentagem
O assédio impacta a qualidade de vida e saúde mental?	Muito	<b>93,8%</b>
	Pouco	6,2%
O assédio compromete a qualidade do ensino?	Significativamente	<b>90,6%</b>
	Moderadamente	9,4%

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A análise do quadro 6 indica que 93,8% dos participantes consideram que o assédio impacta fortemente a qualidade de vida e a saúde mental dos professores, enquanto 6,2% avaliam esse impacto como pequeno. Além disso, 90,6% acreditam que o assédio compromete significativamente a qualidade do ensino na rede pública, por outro lado 9,4% apontam impacto moderado. Os dados evidenciam consenso entre os professores respondentes de que o assédio é um fator prejudicial tanto ao bem-estar docente quanto à qualidade da educação pública.

Nesse entendimento Dourado (2025) o processo frequente de assédio culmina em manifestações de adoecimento físico, configurando-se como somatização do sofrimento emocional acumulado. As doenças corporais surgem, assim, como expressões tangíveis das experiências de assédio vivenciadas. Tais sintomas somáticos evidenciam não apenas a gravidade e profundidade dos efeitos do assédio moral, mas também a urgência da adoção de políticas institucionais efetivas voltadas à prevenção e mitigação dessa forma de violência no ambiente laboral.

Quadro 7 - Combate, prevenção e desafios

Perguntas	Opções de respostas	Porcentagem
Maior desafio para combater o assédio nas escolas?	Medo de denunciar e sofrer retaliações	<b>43,8%</b>
	Falta de informação e campanhas educativas	34,4%
	Falta de punição efetiva aos agressores	21,9%
Considera mais importante para prevenir o assédio nas escolas	Criação de canais de denúncia seguros	<b>40,6%</b>
	Programas de conscientização	18,8%
	Apoio psicológico aos professores	28,1%
	Punição Exemplar	9,4%
	Outros	3,1%
Acredita que Rondônia precisa de políticas públicas mais específicas para proteger professores contra o assédio?	Sim, urgentemente	<b>71,9%</b>
	Sim, mas as atuais já ajudam	21,9%
	Não sei opinar	6,2%

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A análise do quadro 7 demonstra que o principal desafio para combater o assédio nas escolas é o medo de denunciar e sofrer retaliações (43,8%), seguido da falta de informação (34,4%) e de punições efetivas (21,9%). Entre as medidas preventivas mais citadas estão a criação de canais de denúncia seguros (40,6%) a punição exemplar aos agressores, apoio psicológico aos professores (28,1%) e programas de conscientização (18,8%). Ademais 71,9% acreditam que o Estado de Rondônia precisa urgentemente de políticas específicas para a proteção dos professores no ambiente escolar. Apenas 21,9% responderam dizendo que as políticas públicas atuais no Estado já ajudam e 6,2% não souberam opinar. Os dados evidenciam a necessidade de fortalecer políticas institucionais que assegurem proteção e promovam a conscientização no ambiente escolar.

Para Souza *et al.* (2023) a violência contra professores decorre da interação de fatores individuais, familiares, sociais e institucionais, como a desvalorização da docência, a falta de apoio institucional e contextos sociais vulneráveis. Suas consequências abrangem danos físicos e emocionais aos docentes, comprometimento do desempenho profissional e deterioração do ambiente escolar, com reflexos na qualidade do ensino e na permanência de professores. O enfrentamento desse problema requer políticas integradas de prevenção e intervenção, voltadas à promoção de ambientes escolares seguros, ao fortalecimento do suporte institucional e à valorização da carreira docente.

Sendo assim, Rocha (2024) diz que a implementação de políticas públicas voltadas à orientação, prevenção e repressão do assédio moral assédio moral pela Administração Pública é fundamental para a promoção de um ambiente laboral salubre. Tal enfoque reconhece que a produtividade, a eficiência e a economicidade estatais são diretamente dependentes da saúde e da satisfação do servidor. Propõe-se, portanto, a adoção de duas frentes de ação principais: a instituição de campanhas de conscientização sobre a natureza, tipologia e impactos do assédio moral em instituições de ensino e demais espaços de trabalho; e a edição de legislação nacional específica que discipline a matéria. Essas medidas visam não apenas ao acolhimento do trabalhador, mas também à mitigação de prejuízos financeiros decorrentes de afastamentos e ações indenizatórias.

Os resultados obtidos nesta pesquisa evidenciam que o Estado de Rondônia precisa fortalecer, de forma urgente, suas políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual contra professores. Os dados apresentados nos Quadros 2, 3, 5, 6 e 7 revelam um cenário estruturalmente desfavorável aos profissionais da educação, especialmente às mulheres, que representam 71,9% das respondentes. Esse dado reforça a permanência de

desigualdades de gênero que ampliam a exposição das docentes a práticas de violência e abuso no ambiente escolar.

Observou-se que 75% dos participantes afirmam não se sentir seguros no ambiente de trabalho, o que demonstra fragilidades institucionais na mediação de conflitos e na proteção dos servidores. Além disso, 40,6% dos professores destacam a necessidade de criação de canais seguros de denúncia, indicando que os mecanismos existentes são insuficientes, pouco divulgados e pouco confiáveis. A percepção de ausência ou inadequação de políticas públicas também é expressiva, uma vez que 71,9% consideram urgente a implementação de ações governamentais voltadas ao enfrentamento dessas violências no Estado de Rondônia.

O medo de denunciar, identificado em 81,3% dos respondentes, evidencia a existência de um sistema que ainda não garante proteção as vítimas e, em alguns casos, contribui para o seu silenciamento, perpetuando o ciclo de violência institucional. Por fim, 90,6% reconhecem que o assédio moral e sexual prejudica tanto a saúde mental dos professores quanto a qualidade do ensino. Esses achados reforçam que o assédio configura violações individuais que reverberam sobre a função social da escola, fragilizam as relações de trabalho e comprometem de maneira significativa o processo de ensino-aprendizagem.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa teve como objetivo compreender a percepção dos professores sobre o assédio moral e sexual no ambiente escolar e sobre as políticas públicas relacionadas ao tema, e considera-se que esse propósito foi alcançado a partir dos resultados obtidos. No que se refere ao primeiro objetivo específico, foi possível identificar o perfil socioprofissional dos docentes participantes, evidenciando a predominância de professoras e indicando maior vulnerabilidade das mulheres às situações de assédio, bem como o receio manifestado por muitas delas em buscar acolhimento institucional. Em relação ao entendimento dos impactos do assédio, previsto no terceiro objetivo específico, constatou-se que os respondentes percebem prejuízos significativos à saúde mental, à qualidade de vida e ao processo de ensino-aprendizagem.

A Ouvidoria Geral do Estado de Rondônia é o órgão responsável pelo recebimento e encaminhamento de denúncias a respeito de assédio moral e sexual, vivenciado nas escolas e nas instituições rondonienses. Por fim, quanto ao segundo objetivo específico, verificou-se que, embora os docentes possuam conhecimento expressivo sobre o tema, as

ações institucionais de prevenção, acolhimento e acompanhamento ainda necessitam de maior efetividade e integração entre os órgãos responsáveis.

A pesquisa contribui teoricamente ao ampliar a compreensão sobre a relação entre ambiente escolar e práticas de assédio, reforçando a necessidade de políticas educacionais mais estruturadas e humanizadas. No campo prático, o estudo oferece subsídios para gestores e formuladores de políticas públicas aprimorarem os mecanismos de proteção e valorização do professor. Como limitação, destaca-se o recorte geográfico restrito ao Estado de Rondônia e a dependência de dados autorrelatados, o que pode limitar a generalização dos resultados.

Como proposta de intervenção sugere-se a criação de protocolos de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual contra professores nas escolas do Estado de Rondônia. Os protocolos devem ser criados e implementados pela Secretaria Estadual de Educação de Rondônia, tendo em vista a competência de gerir as escolas públicas onde os professores atuam. O fortalecimento da ouvidoria interna da pasta da Educação em parceria com o Ouvidoria Geral do Estado seria um passo importante para a proteção dos docentes. A criação de programas de capacitação a respeito da temática, com a importância do acolhimento institucional às vítimas e canais de denúncias confiáveis e eficazes é um passo fundamental de combate ao assédio. Bem como o alinhamento da lei estadual ao decreto federal que trata sobre o combate ao assédio moral e sexual.

Como limitação deste estudo, destaca-se que a amostra foi composta por professores que responderam voluntariamente ao questionário on-line, o que restringe a generalização dos resultados para todo o conjunto de docentes da rede pública. E, o uso somente de questões fechadas limita o aprofundamento qualitativo das experiências de assédio vivenciadas no ambiente escolar, indicando a necessidade de investigações que explorem essas percepções de maneira mais detalhada. Sugere-se, portanto, que futuras pesquisas ampliem o estudo no Estado de Rondônia e para outras regiões, adotando métodos mistos de coleta de dados, de modo a oferecer uma visão mais abrangente e precisa sobre o enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente escolar brasileiro.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 13 jan 2025.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Guia Lilás**: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2023.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2024.** Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf). Acesso em: 10 out 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, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm). Acesso em 13 mar 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - C190** – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019. Disponível em: [Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - C190 – Convenção \(nº 190\) sobre Violência e Assédio, 2019.pdf](#) — Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. Acesso em 13 mar 2025.

COSTA, Marco Antonio. **Assédio Moral No INSS: Uma Análise Quantitativa Da Percepção E Impacto Afetivo Nos Servidores.** 79 f. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) . Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/78eb4066-d883-4e0b-b06e-ddb1e38856f1/content>. Acesso em: 31 out 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo** / Maria Sylvia Zanella Di Pietro. – 36. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2023.

DOURADO, Dilamar Aparecida Costa Cardoso. **Assédio moral e adoecimento mental como fenômenos sistêmicos em ambiente de trabalho opressor.** 2025. 153 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2025. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/5221>. Acesso em: 12 mar 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

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

LOPES, David Mourão. **Abuso e assédio sexual no meio escolar: desenvolvimento de estratégias de enfrentamento e prevenção no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (Ifro) - Campus Porto Velho Calama.** 93 f. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) — Ifro, Porto Velho, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ifro.edu.br/items/5477eac1-e129-4c01-bb0c-8b3e1e901755>. Acesso em: 30 out 2025.

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

MEINHART, Daiane Beatriz ; DOS SANTOS, Eliane Gonçalves dos. **Violência escolar o desafio da atualidade: implicações na prática profissional do professor**. *Dialogia*, n. 34, p. 244-259, 2020. Disponível em: Acesso em: <https://periodicos.uninove.br/dialogia/article/view/13611>. Acesso em 30 set. 2025.

MORAIS, Jaqueline Augusta de Souza Santiago; SANTIAGO, Valceli Carmelita de Sousa. **Assédio moral e a violência psicológica na gestão pública**. Orientadora: Vana Izabel de Araújo Chalender. 2024. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública EAD), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, Porto Velho, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ifro.edu.br/items/1d9ad43d-6e65-4ec3-ab76-9cbd9746640b>. Acesso em 13 mar 2025.

PAULA, C. F. N., MOTTA, A.C.G.D., & NASCIMENTO, R. P. (2021). **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade**. *Serviço Social & Sociedade*, 142, 467-487. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?lang=pt>. Acesso em 12 mar 2025.

PENA, Fernando et. al. **Propondo uma definição de perseguição a educadoras(es) baseada na educação democrática**. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 45, e274629, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/hbhChqZNXvVr33ct6R8nKHn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 nov 2025

ROCHA, Adriana Santos. **Assédio moral**. Orientadora: Dra. Simone Alves Pacheco de Campos. 2024. 26 f. Trabalho de Conclusão do Curso (Especialização em Gestão Pública na modalidade EAD), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), 2024. Disponível em: [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/33664/TCCE\\_GP\\_EaD\\_2024\\_%20ROCHA\\_ADRIANA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/33664/TCCE_GP_EaD_2024_%20ROCHA_ADRIANA.pdf?sequence=1). Acesso em: 12 mar 2025.

RONDÔNIA. Ouvidoria Geral do Estado. **Portaria nº 1 de 10 de fevereiro de 2022 – Comissão Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2022/07/Portaria-no-1-de-10-de-fevereiro-de-2022-COMISSAO-ASSEDIO-MORAL-E-SEXUAL.pdf>. Acesso em: 14 mar 2025.

SÃO PAULO. Controladoria Geral do Estado. **Cartilha de prevenção e combate ao Assédio Moral no Poder Executivo do Estado de São Paulo**. 2024. Disponível em: [https://www.ipem.sp.gov.br/images/2024/12/16/CARTILHA-ASSEDIO-MORAL-vers%C3%A3o\\_final\\_2.7.2024-1.pdf](https://www.ipem.sp.gov.br/images/2024/12/16/CARTILHA-ASSEDIO-MORAL-vers%C3%A3o_final_2.7.2024-1.pdf). Acesso em: 30 out 2025.

SOUZA, C.; REGO, D. **Assédio moral: ofensa aos princípios da administração pública**. *Revista FIDES*, v. 14, n. 1, p. 116-131, 14 jun. 2023. Disponível em: <http://revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/662/688>. Acesso em: 28 mar. 2024.