

**SENSORIAMENTO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES  
DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL NOS ESTADOS DO RS,  
PR e MG, SOBRE O ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E  
DISCRIMINATÓRIO E SUA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO**

Trabalho de Conclusão apresentado como requisito para a conclusão do curso de pós-graduação *lato sensu* da Escola Superior do Ministério Público da União.

Janete Elida Jonczik<sup>1</sup>

Júnia Oliveira R. Pereira da Silva<sup>2</sup>

Marcelo Volsi<sup>3</sup>

Orientador: Prof. M.e Ricardo de Faria Barros<sup>4</sup>

Brasília/DF

2020

---

<sup>1</sup> Aluna de Pós-Graduação em Gestão e Qualidade de Vida no Trabalho da Escola Superior do Ministério Público da União. Atua profissionalmente como servidora do MPF na PRR 4ª/Porto Alegre-RS. E-mail: janete@mpf.mp.br.

<sup>2</sup> Aluna de Pós-Graduação em Gestão e Qualidade de Vida no Trabalho da Escola Superior do Ministério Público da União. Atua profissionalmente como servidora do MPF na PRM-Pouso Alegre - MG. E-mail: josilva@mpf.mp.br.

<sup>3</sup> Aluno do Curso de Pós-Graduação em Gestão e Qualidade de Vida no Trabalho da Escola Superior do Ministério Público da União. Atua profissionalmente como servidor do MPF na PRM/Paranavaí-PR. E-mail: marcelovolsi@mpf.mp.br.

<sup>4</sup> Professor Orientador Mestre. Atua profissionalmente como proprietário da Ânimo Desenvolvimento Humano (<http://www.animodh.com.br>), onde desenvolve atividades de consultoria, treinamentos, palestras e produção de conteúdos para mídias sociais, em temas relacionados às áreas de Gestão de Pessoas, de Desenvolvimento Humano e de Comportamento Organizacional. Para mais, leciona disciplinas de pós-graduação no IBMEC-DF e na ESMPU.

## Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar a percepção dos servidores do Ministério Público Federal (MPF) do RS, PR e MG, em relação a situações de assédio moral, sexual e discriminatório no meio ambiente do trabalho e em relação à política de seu enfrentamento. A partir dos objetivos específicos, busca-se, primeiramente, identificar a percepção dos servidores quanto à existência de tais práticas em ambiente de trabalho. Em seguida, identificar o nível de conhecimento acerca da Política de Prevenção e Enfrentamento aos tipos de assédio no âmbito do MPF, e, por fim, analisar a percepção dos servidores quanto à aplicação do processo instituído pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao assédio. A pesquisa é classificada como uma investigação exploratória e descritiva, feita na forma de pesquisa de campo, com questionários, através da plataforma de pesquisa on-line *Lime Survey*. Os dados foram tratados sob a análise quantitativa e qualitativa. Os resultados sobre a percepção da utilização do processo instituído pelas Comissões revelaram que existe um grupo de entrevistados que nunca viveram ou perceberam o assédio moral, sexual e discriminatório no ambiente de trabalho. Entretanto, identificou-se que existem entrevistados que se encontram ou já se encontraram em situações de assédio, e que grande parte desconhece a Política de Enfrentamento.

Palavras-chave: Assédio Moral, Sexual e Discriminatório. Portaria PGR/MPF nº 1.004 de 31 de outubro de 2018. Ministério Público Federal.

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO.....</b>	<b>4</b>
1.2 Discussão Teórica.....	5
1.2.1 Assédio moral.....	5
1.2.2 Assédio sexual.....	6
1.2.3 Assédio discriminatório.....	7
1.3 Método de pesquisa.....	7
1.4 Tipo de pesquisa.....	8
<b>2. POLÍTICA ADOTADA PELO MPF NA PREVENÇÃO E NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINATÓRIO.....</b>	<b>10</b>
2.1 Da Política instituída pelo MPF e a qualidade de Vida no Trabalho.....	10
2.2 Dos Princípios e Diretrizes.....	11
<b>3. RESULTADO DO SENSORIAMENTO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO MPF NOS ESTADOS DO RS, PR e MG, SOBRE O ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINATÓRIO.....</b>	<b>13</b>
3.1 Quantitativo da pesquisa.....	13
3.2 Análise das respostas sobre o atos que configuram o assédio moral.....	13
3.3 Análise das respostas acerca de atos que configuram discriminação.....	16
3.4 Análise das respostas acerca de atos que configuram o assédio sexual.....	19
<b>4. ANÁLISE DAS RESPOSTAS ACERCA DO CONHECIMENTO DA POLÍTICA INSTITUÍDA PELO MPF NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO E SUA EFICÁCIA.....</b>	<b>21</b>
4.1 Análise das respostas acerca do conhecimento da Política instituída por meio da Portaria PGR/MPF 1.004/2018.....	21
4.2 Análise das respostas acerca da eficácia da Política instituída por meio da Portaria PGR/MPF 1.004/2018.....	23
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>28</b>
<b>6. REFERENCIAS.....</b>	<b>31</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>33</b>

## 1. Introdução

O presente Trabalho de Conclusão de Curso pretende sensoriar a percepção dos servidores do Ministério Público Federal-MPF nos estados do RS, PR e MG sobre a incidência das formas de assédio, assim como sobre a política de seu enfrentamento, instituída pela PORTARIA PGR/MPF 1.004 de 31 de outubro de 2018.

Algumas perguntas servirão de base para o sensoriamento, entre elas: a) Será que esta política está sendo efetivamente institucionalizada? b) Será que, na percepção dos servidores, existem práticas que possam ser caracterizadas como de assédio, caso apresentem continuidade e frequência?

Quais as hipóteses que se propõe identificar no desenvolvimento do presente artigo?

1 – Da existência de uma percepção da ocorrência de práticas de Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Discriminação no âmbito do MPF nos estados do RS, PR e MG.

2 – De que a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e de Discriminação ainda não é conhecida pelos servidores do MPF nos estados do RS, PR e MG.

3 – De que os servidores não se sentem amparados para resguardarem seus direitos nos processos de mediação instituídos no âmbito das Comissões de Prevenção.

A pesquisa apresentada se justifica pelo surgimento de vários relatos de assédio moral, descritos nos fóruns de discussão das disciplinas do curso de especialização em Gestão e Qualidade de Vida no MPU, e, adicionalmente, pela instituição recente da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do MPF, através da PORTARIA PGR/MPF Nº 1.004, de 31 de outubro de 2018.

A análise das práticas de atos que configurem o assédio será efetivada por meio de inventário de campo e o cotejamento das respostas, que serão confrontadas com as medidas adotadas no enfrentamento e na prevenção contidas na PORTARIA PGR/MPF Nº 1.004, de 31 de outubro de 2018. O estudo focará especialmente as atribuições das comissões locais na divulgação dos meios postos à disposição para prevenir e combater atos que causam o dano moral, sexual e discriminatório, na percepção dos envolvidos na pesquisa, e, por fim, se os meios e os fins disponíveis asseguram a iniciativa do assediado em formalizar a denúncia sem que haja o receio de sofrer represálias.

O Ministério Público, como fiscal da lei, sempre se posicionou contra todos os tipos de assédio. Em se tratando de Ministério Público Federal, tal tema só foi formalizado quando da publicação da Portaria PGR/MPF nº 1.004, de 31/10/2018, que instituiu Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A Portaria, no aspecto legal, levou em conta princípios constitucionais; a Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e da Convenção nº 111 da OIT, bem como os Princípios de Yogyakarta. Foi balizada, igualmente, por outros princípios, e entende que a prática de assédio interfere tanto na vida do trabalhador de modo direto, como na sua saúde física e mental.

## **1.2 Discussão Teórica**

Para entendermos o tema deste trabalho, precisaremos conceituar os atos que configuram o assédio moral, sexual e discriminatório.

### **1.2.1 Assédio moral**

Assediar é incomodar, importunar, perseguir com insistência inoportuna.

O que é o assédio moral? Na cartilha “Assédio Moral e Sexual – Previna-se”,

do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP, 2016), encontramos a seguinte conceituação:

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

Esse tipo de assédio pode ser conceituado como:

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizada por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. “Assédio moral e sexual—Previna-se” Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP, 2016)

O assédio moral é mais comum entre um superior hierárquico e um subordinado, mas também apresenta-se de outras formas, não necessariamente respeitando uma linha vertical descendente (superior para subordinado); mas também apresentando-se de forma vertical ascendente (subordinado para superior); na forma horizontal (mesma hierarquia) e de forma mista (horizontal e vertical). Para demonstrar o assédio moral, deve-se levar em conta a prática reiterada do abuso e não a classificação hierárquica.

### **1.2.2 Assédio sexual**

O assédio sexual é toda conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo rechaçada, é reiterada pelo ofensor, cerceando a liberdade sexual do assediado. Embora tipificado criminalmente, não tem uma conceituação nas relações de trabalho. Conceituaremos tal ato a partir do estabelecido pelo Conselho de Ministros das Comunidades Europeias, na Resolução sobre proteção da dignidade da mulher ou do homem no trabalho (1990), assim definido: “uma conduta não desejada, de natureza sexual, ou outra conduta baseada no sexo, que afete a dignidade do homem ou da mulher no trabalho” (PAMPLONA, 2011).

A literatura afirma que, na sua maioria, as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual no trabalho.

### **1.2.3 Assédio discriminatório**

Júlio J. Martínez Vivot, jurista argentino, que, na concepção de Firmino Alves Lima (FIRMINO, 2011), possui a conceituação mais completa de discriminação laboral, descreve que esta se manifesta quando, arbitrariamente, é efetuada distinção, exclusão, restrição que afete o direito igualitário que tem toda a proteção das leis. E também quando, injustificadamente, é afetada uma pessoa, grupo ou comunidade no exercício de algumas das liberdades fundamentais expressas na Constituição Nacional Argentina.

Segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho, discriminar é atentar contra o princípio da igualdade, mas não só contra ele: também contra o princípio da igualdade do ser humano (FIRMINO, 2011).

Se formos simplificar o conceito, chegaremos à síntese de que é um tratamento menos favorável a um indivíduo ou grupo de pessoas.

### **1.3 Método de pesquisa**

O presente artigo do trabalho de conclusão do curso de especialização em Gestão e Qualidade de Vida no MPU, pós-graduação *lato sensu* da Escola Superior do Ministério Público da União, tem por finalidade a análise da existência de atos que configurem o assédio, por meio de inventário de campo e no cotejamento das respostas. Estas serão confrontadas com as medidas adotadas no enfrentamento e prevenção constantes na PORTARIA PGR/MPF Nº 1.004, de 31 de outubro de 2018, a qual instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do MPF.

O instrumento de pesquisa baseia-se em quatro eixos temáticos de perguntas: nos três blocos de perguntas enumerados de 1 a 9, questiona-se a existência de atos que configurem o assédio moral, sexual e discriminatório. O quarto eixo subdivide-se em duas perguntas, objetivando a percepção dos

servidores quanto ao conhecimento acerca da existência da Política instituída pelo MPF. É o que se propõe na pergunta 10. Finalmente, na última pergunta 11, o questionamento tem o foco na eficácia das medidas adotadas pelo MPF, na visão dos servidores, e se estes sentem-se amparados para representar, sem o receio de represálias.

No tocante às comissões locais, nos estados do Rio Grande do Sul e no Paraná será apresentado o questionamento acerca das medidas que poderão ser adotadas na prevenção e na solução dos conflitos advindos dos atos que configurem o assédio moral, sexual e discriminatório.

Por fim, a Ouvidoria do MPF foi questionada acerca da existência de estatísticas de representações relativas a atos de assédio moral, sexual e discriminatório, com objetivo de ter uma visão quantitativa das representações que foram objeto de análise pela administração do MPF.

A pesquisa utilizada não é, portanto, exauriente. Ela é exploratória e investigatória. Objetiva o relato da percepção de uma dada fração da população com relação a um dado específico, sem a interferência, ou com a menor possível, do pesquisador. Ela é um nível intermediário de aprofundamento. Esta é a descrição abordada por Antônio Carlos Gil (GIL, 2012). No caso, o que está sob investigação é a percepção acerca da existência de práticas que configurem o assédio moral, sexual e discriminatório, e a política adotada pelo MPF no combate e enfrentamento de tais atos.

#### **1.4 Tipo de pesquisa**

A pesquisa tem como base o questionário apresentado na coleta de dados do trabalho de mestrado do programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Pará, defendido por Dielly Débora Farias Fonseca, no ano de 2017.

Para tanto, foi utilizada a plataforma de pesquisa on-line *Lime Survey*, rodando a pesquisa em 11 perguntas, sendo que dez são respostas fechadas e uma é de resposta aberta, portanto, obtendo-se resultados que serão tratados sob a análise quantitativa e qualitativa.

As perguntas estão divididas em quatro eixos temáticos. No primeiro eixo, o tema é o assédio moral (quatro perguntas). No segundo, a discriminação (duas perguntas). No terceiro eixo, o tema é o assédio sexual (três perguntas). O quarto eixo temático (duas perguntas) indaga sobre a percepção dos servidores sobre a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do MPF (duas perguntas).

Na análise quantitativa, o método para tratamento dos dados é a estatística. Ela é um importante instrumento de análise no campo da investigação das ciências sociais. Na visão de Gil (GIL, 2012), a utilização dos dados estatísticos numéricos são uma base para se chegar a determinada conclusão. Os percentuais das respostas obtidas não são absolutos, mas podem resultar em uma boa probabilidade do que possa ser a realidade.

No tratamento da resposta 11, os métodos de análise adotados são o qualitativo e o quantitativo. O alinhamento dar-se-á no quadro fragmentado em colunas de compartilhamento, constituído pelas respostas alinhadas, descritas em codificação, categorização, tratamento dos resultados e interpretação dos resultados, conforme a análise de conteúdo descrita por Laurence Bardin, (BARDIN, 2010)

O universo e a fração dos envolvidos pesquisados envolveu os servidores dos estados representados pelos acadêmicos, quais sejam Rio Grande do Sul, Paraná e Minas Gerais. O convite e o link de acesso para participar da pesquisa efetivou-se por meio de e-mails, totalizando 2.160 envios; eis a fração da pesquisa. O anonimato na participação da pesquisa é assegurado por *cookies* para controle de acesso, e o *link* utilizado é <https://pesquisa.mpf.mp.br/index.php/618155?lang=pt-BR>.

Optou-se por uma amostragem do total dos possíveis pesquisados, restringindo-se o público-alvo aos servidores. Deste universo, os participantes convidados representam cerca de 24,2% dos servidores do MPF no Brasil. Conforme divulgado no site do portal da transparência do MPF, constam 8.992 servidores no quadro efetivo – dados de janeiro de 2020, fonte: Sistema de Gestão de Pessoal (GPS-Hórus). Essa parcela é representativa de uma fração do quadro

total do MPF, composto pelos cargos exercidos por membros (procuradores, procuradores regionais e subprocuradores), servidores, estagiários e terceirizados. Assim, do universo de cargos, optou-se pela universidade do cargo de servidores, sendo que, deste universo, a fração da pesquisa corresponde ao percentual de 24,2% dos cargos de servidores efetivos.

A amostragem se justifica, pois não se pretende com o presente trabalho exaurir a completude do cenário composto nas diversas unidades do MPF no Brasil. De igual forma, a totalidade do público-alvo (universo) serve, portanto, para apresentar uma discussão do tema, vertendo luz para um debate mais amplo por parte da administração do MPF. Tendo em vista esse objetivo, o que se propõe, como princípios e diretrizes, é a elaboração de relatórios estatísticos, analíticos e sua divulgação periódica, conforme o inciso XI do art. 2º da Portaria 1.004/2018.

## **2. POLÍTICA ADOTADA PELO MPF NA PREVENÇÃO E NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINATÓRIO.**

### **2.1 Da Política instituída pelo MPF e a qualidade de Vida no Trabalho.**

O Ministério Público Federal editou a PORTARIA PGR/MPF Nº 1.004, de 31 de outubro de 2018, na qual instituiu a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do MPF. Esta política está alinhada com o Planejamento Estratégico do órgão no decênio 2011-2020, e em consonância com as demais políticas instituídas de Qualidade de Vida no Trabalho e com a Política de Atenção à Saúde Mental e da Política de Gestão de Pessoas.

Entre as considerações constantes para subsidiar a instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, ressalte-se as descrições das consequências que os possíveis atos lesivos podem ocasionar:

Considerando que práticas de assédio interferem na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade

laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. (PGR, 2018)

Preponderante destacar que as relações socioprofissionais saudáveis (amizade, coleguismo, respeito, espaço de fala) são fontes estruturantes de qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2012). Ao revés, situações de assédio moral, sexual e discriminatório no ambiente do trabalho afetam diretamente a saúde física e mental do trabalhador, causando incapacidade laborativa, desemprego, podendo chegar à morte.

No livro Diagnóstico, “Política e Programa de QVT: experiência comparada no Ministério Público do Trabalho” (2015 a 2018), organização de Mário César Ferreira, temos a seguinte justificativa para se almejar um programa eficaz de QVT:

A Qualidade de Vida no Trabalho, na vertente de entendimento adotada pelo MPT, sem qualquer dúvida, é tema central e que vem cada vez mais ocupando lugar de destaque no processo de modernização da gestão na administração pública. Isto porque uma atuação de excelência e o alcance da missão institucional somente serão possíveis com a construção de um ambiente de trabalho saudável, permeado por respeito mútuo e espírito colaborativo entre seus integrantes, que proporcione o envolvimento e aprimoramento dos processos de trabalho (FERREIRA, et al., 2019, p.15).

Portanto, conclui-se que um ambiente saudável, pautado nas relações socioprofissionais livres de ocorrências de atos que configurem o assédio moral, sexual ou discriminatório, é um ambiente que gera a Qualidade de Vida no Trabalho.

## **2.2 Dos Princípios e Diretrizes**

A “Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de escolhas de bem-estar que busca o equilíbrio dinâmico e equitativo das diversas necessidades humanas, nos fatores biológico, psicológico e organizacional” (FRANÇA, 2015). O Ministério Público Federal, quando institui uma política de enfrentamento das condutas lesivas que afetam a saúde do trabalhador, no intuito de almejar a Qualidade de Vida no Trabalho, destaca-se consideravelmente na atuação da moderna gestão pública.

Nesta linha, a comentada Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação prevê instrumentos para

enfrentar e prevenir os atos que corrompem as relações socioprofissionais, adotando princípios e diretrizes contidos no art. 2, descritos nos incisos I a XIV, os quais permeiam, em síntese, as seguintes orientações de atuação da gestão administrativa: a) respeito à dignidade humana; b) um ambiente organizacional saudável; a informação, conscientização e capacitação do público interno; c) adoção de boas práticas administrativas e monitoramento destas; d) busca de soluções consensuais para solução dos problemas; e) avaliação da QVT; f) elaboração de relatórios (estatísticos e analíticos) e sua divulgação; g) considera vulneráveis os diferentes vínculos funcionais; h) proteção à intimidade e sigilo dos envolvidos; e, por fim, i) adoção de medidas administrativas conforme deliberação das instâncias administrativas superiores.

Dentre os princípios e diretrizes descritos no art. 2º, verifica-se que há forte predominância da divulgação, capacitação e conscientização do público interno, apontadas nestes incisos:

III – realização de seminário, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas;

V – capacitação permanente de membros e servidores(as) e orientação de estagiários, aprendizes e terceirizados(as), visando à gestão humanizada e à prevenção de conflitos, com incentivo à participação dos gestores(as);

VI – elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito das consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;

XI – elaboração de relatórios estatísticos e analíticos, e sua divulgação periódica;

Estes princípios e diretrizes, contidos na Portaria PGR/MPF 1.004 de 31 de outubro de 2018, norteiam as atribuições das Comissões de Prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, enquanto função de promover a solução consensual do litígio.

O questionário, que viria a ser respondido por uma fração dos servidores dos MPF, pretende avaliar se estas medidas são eficazes na visão dos participantes da pesquisa.

### **3. RESULTADO DO SENSORIAMENTO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO MPF NOS ESTADOS DO RS, PR e MG, SOBRE O ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINATÓRIO.**

#### **3.1 Quantitativo da pesquisa**

O quantitativo de convites foi de 2160, enviados por e-mail (universo da pesquisa). O número de respostas foi de 268 (fração da pesquisa), o que representa 12,4% dos convites enviados, e 2,98% do universo total de servidores, conforme o site do portal da transparência do MPF, onde constam 8.992 servidores no quadro efetivo. Os dados são de janeiro de 2020, fonte: Sistema de Gestão de Pessoal (GPS-Hórus).

#### **3.2 Análise das respostas sobre o atos que configuram o assédio moral.**

As perguntas formuladas neste primeiro eixo temático, no total de quatro, indagam sobre existência de condutas tidas como lesivas à moral, conforme pesquisa submetida na tese de mestrado defendida por Dielly Débora Farias Fonseca, com o tema “Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder” (2017).

A Figura 1 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio moral, questão identificada pelo código G01P01 do questionário 618155, de título: “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: sua chefia atribui-lhe tarefas (considere reiteradamente) desprezíveis ou humilhantes?

No resultado obtido, temos 13 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 4,87% dos participantes, e 253 respostas “não” (SQ002), totalizando 94,76% dos participantes.

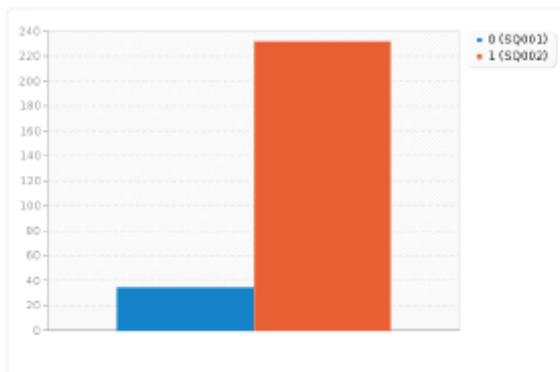


**Figura 1:** Assédio moral. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

A Figura 2 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio moral, questão identificada pelo código G01P02.

A pergunta formulada é: sua chefia dificultou acesso a itens básicos para o desenvolvimento de seu trabalho (computador, internet, mesa, etc.)?

No resultado obtido, temos 8 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 3,01% dos participantes, e 258 respostas “não” (SQ002), totalizando 96,99% dos participantes.

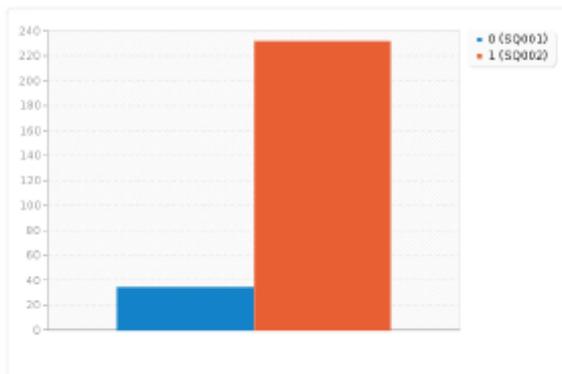


**Figura 2:** Assédio moral. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

A Figura 3 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio moral, questão identificada pelo código G01P03.

A pergunta formulada é: sua chefia comunicou-se com você deliberadamente por escrito (e-mail, bilhetes, memoranda, etc.), evitando falar-lhe presencialmente?

No resultado obtido, temos 34 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 12,88% dos participantes, e 231 respostas “não” (SQ002), totalizando 87,50% dos participantes.

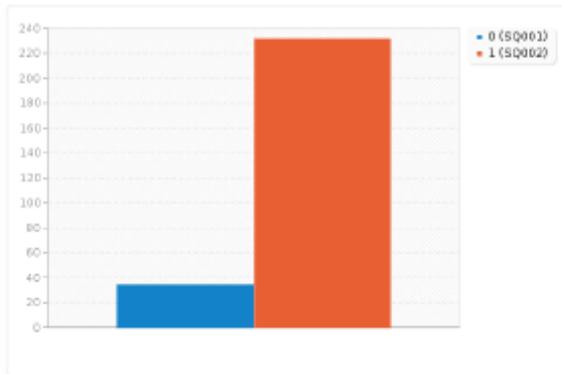


**Figura 3:** Assédio moral. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

A Figura 4 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio moral, questão identificada pelo código G01P04.

A pergunta formulada é: sua chefia ou colegas fizeram insinuações ou espalharam boatos (mentiras) ao seu respeito, sem fundamentos?

No resultado obtido, temos 29 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 11,07% dos participantes, e 234 respostas “não” (SQ002) totalizando 89,31% dos participantes.



**Figura 4:** Assédio moral. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

O cotejamento das respostas fechadas 01 a 04, alinhadas ao eixo relativo a existência de atos que configurem o assédio moral no ambiente de trabalho, resultou em perguntas com a resposta “sim” (SQ001), as quais variam do mínimo de 08 (3,01%) e no máximo de 34 (12,88%) dos participantes que afirmaram ter sofrido alguma forma de assédio moral.

A percepção dos servidores respondentes, de que há atos que configuram o assédio moral, alinha-se à hipótese levantada no presente artigo a respeito da existência de atos atentatórios à moral no ambiente de trabalho.

Da análise dessas condutas descritas, enquadram-se como assédio moral no ambiente de trabalho comportamentos como bloquear o andamento do trabalho; ignorar sua presença, fazer circular boatos e retirar do trabalhador seus instrumentos de trabalho. Essas atitudes visam desestabilizar psicologicamente o empregado, e, conseqüentemente, atacam a sua dignidade, colocando-o em uma condição de exclusão na relação de trabalho (TANURE, 2018).

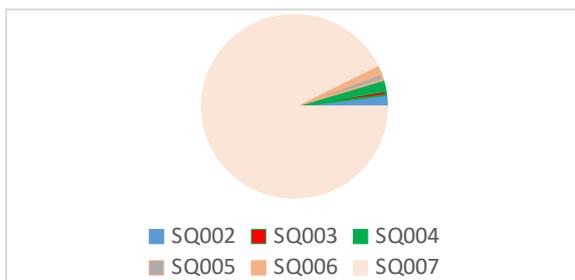
### **3.3 Análise das respostas acerca de atos que configuram discriminação.**

As perguntas formuladas neste segundo eixo temático, no total de duas, perscrutam sobre a existência de condutas tidas como discriminatórias, e se baseiam no trabalho de mestrado “Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder” (FONSECA, 2017).

A Figura 5 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram a discriminação no ambiente de trabalho, questão identificada pelo código G01P05 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: chefia ou colegas zombaram de alguma característica sua (nacionalidade, raça, credo, opção sexual, pessoa com deficiência-PcD)?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 2 respostas “sim” (SQ001), para “Discriminação por nacionalidade”, um percentual de 0,77% dos participantes; 5 respostas “sim” (SQ002), para “Discriminação por gênero, um percentual de 1,92% dos participantes; 2 respostas “sim” (SQ003), para “Discriminação por opção sexual”, um percentual de 0,77% dos participantes; 5 respostas “sim” (SQ004), para “Discriminação por credo”, um percentual de 1,92% dos participantes; 3 respostas “sim” (SQ005), para “Discriminação por PcD”, um percentual de 1,15% dos participantes; 4 respostas “sim” (SQ006), para “Discriminação por raça”, um percentual de 1,53% dos participantes; e 239 respostas “não” (SQ007), totalizando 91,57% dos participantes.

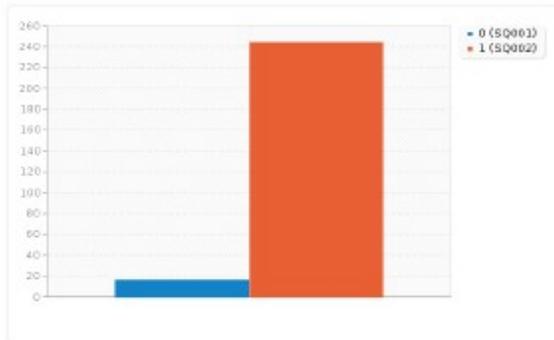


**Figura 5:** Atos discriminatórios. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

A Figura 6 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram discriminação no ambiente de trabalho, questão identificada pelo código G01P06 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: sua chefia ou colegas fizeram brincadeiras acerca de alguma dificuldade ou deficiência que você tenha?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 16 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 6,15% dos participantes, e 244 respostas “não” (SQ002) totalizando 93,85% dos participantes.



**Figura 6:** Atos discriminatórios. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

O cotejamento das respostas fechadas 5 a 6, alinhadas ao eixo referente à existência de atos que configuram a discriminação no ambiente de trabalho, resultou em 21 respostas “sim” (SQ001 a SQ006), referentes à pergunta 05, o que representa 8,06% dos participantes, e 16 respostas “sim” (SQ001) referentes à pergunta 06, o que representa 6,15% dos participantes, que afirmaram ter sofrido alguma forma de discriminação, corroborando, portanto, a hipótese levantada sobre a existência de atos que configuram a discriminação no ambiente de trabalho.

As consequências desses atos é a diminuição de QVT, e, para a vítima, são extremamente graves esses efeitos, retirando-lhe o direito que poderia usufruir livremente (LIMA, 2011).

### **3.4 Análise das respostas acerca de atos que configuram o assédio sexual.**

As perguntas formuladas neste terceiro eixo temático, no total de três, questionam sobre a existência de condutas tidas como assédio sexual no ambiente de trabalho, tendo como base o trabalho de mestrado de Dielly Débora Farias Fonseca (FONSECA, 2017).

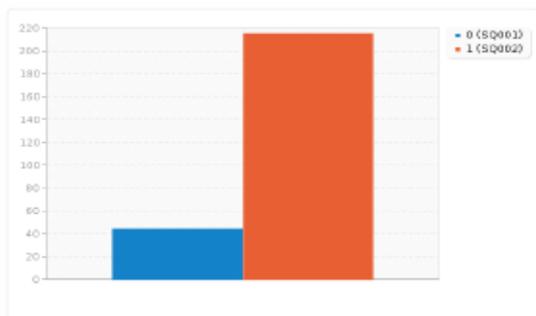
A Figura 7 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio sexual no ambiente de trabalho, questão

identificada pelo código G01P07 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: sua chefia ou colegas fizeram comentários maliciosos, preconceituosos ou depreciativos sobre você?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 44 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 16,92% dos participantes, e 215 respostas “não” (SQ002) totalizando 82,69% dos participantes.

A percepção dos servidores respondentes, afirmando que existem atos que configuram o assédio sexual no ambiente de trabalho, corroboram a hipótese levantada no presente artigo.

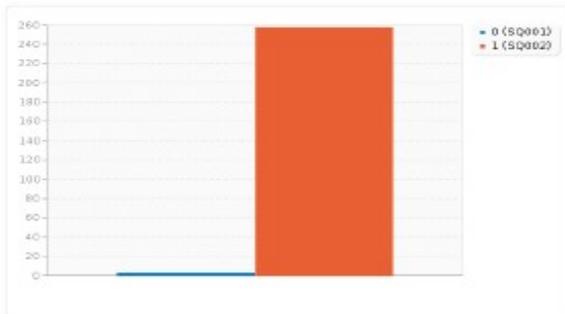


**Figura 7:** Assédio sexual. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

A Figura 8 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio sexual no ambiente de trabalho, questão identificada pelo código G01P08 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: sua chefia propôs benefícios em troca de contato sexual, mesmo disfarçadamente?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 2 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 0,77% dos participantes, e 257 respostas “não” (SQ002) totalizando 99,23% dos participantes.

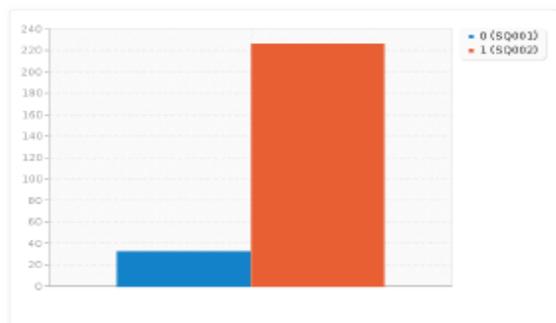


**Figura 8:** Assédio sexual. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

A Figura 9 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático de atos que configuram o assédio sexual no ambiente de trabalho, questão identificada pelo código G01P09 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: sua chefia ou colegas contribuíram para um ambiente sexualizado (piadas, vídeos, conversas de cunho sexual)?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 32 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 12,40% dos participantes, e 226 respostas “não” (SQ002) totalizando 87,60% dos participantes.



**Figura 9:** Assédio sexual. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

O cotejamento das respostas fechadas 7 a 9, alinhadas ao eixo relativo à existência de atos que configuram o assédio no ambiente de trabalho, resultou em respostas “sim” (SQ001), referentes à pergunta 07, totalizando 44 (16,92% dos participantes). As respostas “sim” (SQ001), referentes à pergunta 08, totalizaram 2

(0,77%), e as respostas “sim” (SQ001), referentes à pergunta 09, totalizaram 32 (12,40%) participantes que afirmaram ter sofrido alguma forma de assédio sexual.

A percepção dos servidores participantes, afirmando que existem de atos que configuram o assédio sexual no ambiente de trabalho, corrobora a hipótese levantada no presente artigo.

#### **4. ANÁLISE DAS RESPOSTAS ACERCA DO CONHECIMENTO DA POLÍTICA INSTITUÍDA PELO MPF NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO E SUA EFICÁCIA.**

##### **4.1 Análise das respostas acerca do conhecimento da Política instituída por meio da Portaria PGR/MPF 1.004/2018.**

As perguntas formuladas neste quarto eixo temático, no total de duas, questionam sobre o conhecimento da PORTARIA PGR/MPF 1.004 de 31 de outubro de 2018, a qual instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, e sua eficácia.

A Figura 10 apresenta o quantitativo das respostas fechadas alinhadas ao eixo temático referente à percepção dos servidores quanto ao conhecimento da PORTARIA PGR/MPF 1.004 de 31 de outubro de 2018, questão identificada pelo código G01P10 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: o Ministério Público Federal instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação por meio da Portaria PGR/MPF Nº 1.004/2018. Você tem conhecimento do que trata esta portaria?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 134 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 52,14% dos participantes, e 123 respostas “não” (SQ002), um percentual de 47,86% dos participantes.



**Figura 10:** Conhecimento da política. Fonte: Extraída dos dados desta pesquisa (2020)

O cotejamento da resposta fechada 10, alinhada ao quarto eixo temático, relativo ao conhecimento da política adotada pelo MPF na prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, por meio da Portaria PGR/MPF Nº 1.004/2018, resultou em 134 respostas “sim” (SQ001), um percentual de 52,14% dos participantes, e 123 respostas “não” (SQ002), que representaram 47,86% dos participantes.

O percentual elevado de servidores (47,86%) que não têm conhecimento da política institucionalizada pelo órgão no combate a práticas consideradas abusivas reforça a hipótese de não pleno conhecimento da norma instituída pelo MPF.

O tema assédio não é novo, e tem sido propagado no MPF. Nos anos de 2015 e 2016, a Ouvidoria Geral do MPF e o Conselho Nacional do Ministério Público-CNMP lançaram as cartilhas: “Assédio Moral, Sexual e Discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho” e “Assédio Moral e Sexual – Previna-se”, respectivamente.

A divulgação permanente, tanto das ações de enfrentamento e prevenção a cargo das comissões, como da norma legal, poderia ser uma medida eficaz para o conhecimento do público interno. Essa divulgação poderia ser realizada no portal da intranet do Ministério Público Federal, como fez o MPF no Paraná em sua página da intranet (Figura 11), disponibilizando um banner com o informativo da comissão e da Portaria PGR/MPF 1.004/2018.



**Figura 11:** Ministério Público Federal. Campanha sobre prevenção ao assédio e discriminação.

No âmbito do MPF, a Ouvidoria também exerce papel fundamental na divulgação dos dados estatísticos relativos às representações de atos que configuram as formas de assédios ou discriminação. Indagada sobre os números destas representações nos anos de 2018 e 2019, informou que foram identificadas 15 manifestações, sendo 7 do gênero Feminino e 8, do gênero Masculino (OMPF, 2019).

#### **4.2 Análise das respostas acerca da eficácia da Política instituída por meio da Portaria PGR/MPF 1.004/2018.**

A Tabela 1 apresenta o quantitativo das respostas, fechadas e abertas, alinhadas ao eixo temático referente à percepção dos servidores quanto à eficácia da PORTARIA PGR/MPF 1.004 de 31 de outubro de 2018. A questão foi identificada pelo código G01P11 do questionário 618155, de título “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”, plataforma *Lime Survey*.

A pergunta formulada é: “Prevê a Portaria PGR/MPF N° 1.004/2018 a criação de Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, as quais adotarão procedimentos com relação à notícia dos atos lesivos, podendo propor a mediação para a resolução do conflito, caso não seja possível a solução, consultando o interessado, dará continuidade ao procedimento na instância competente, conforme art. 20 da citada Portaria. Caso seja assediado, você sente-se amparado pela administração para representar contra um superior hierárquico sem medo de represálias? Fique à vontade para comentar sua resposta.”

No tratamento das respostas à pergunta, serão utilizados os métodos quantitativo e qualitativo. As colunas representam o alinhamento das respostas afirmativas, negativas e neutras, conforme a análise de conteúdo (BARDIN, 2010), como mostra a tabela a seguir:

**Tabela 1:** Análise das respostas sobre a eficácia da norma.

Quantitativo das respostas e percentual	Pontos de destaque das respostas alinhadas
<p><b>98 participantes</b></p> <p><b>(SIM)</b></p> <p><b>39,04%</b></p>	<p><b>Respostas alinhadas com afirmação positiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sim não teria problemas em representar.</li> <li>✓ Eu me sentiria amparado.</li> <li>✓ Sim, me sinto amplamente amparado e representado, inclusive sei que existe uma comissão de combate ao assédio no meu estado.</li> <li>✓ Creio que sim, uma vez que há abertura para tratamento de assuntos diversos com as instâncias de gestão de pessoas.</li> <li>✓ Não tenho receio de representar qualquer superior hierárquico.</li> <li>✓ Sim, ainda mais que tivemos explicações dos membros da comissão sobre como proceder em casos de assédio.</li> <li>✓ Inclusive porque no MPF/PR existe uma comissão integrada por membros e servidores, que fizeram grande divulgação do seu trabalho e sobre como podem auxiliar em caso de algum assédio.</li> <li>✓ Hoje, na PR onde trabalho, talvez pela forma de atuação da Procuradora-Chefe, eu me sinto amparada para representar contra qualquer superior hierárquico.</li> <li>✓ Não existe isso de ser superior! Se houver assédio, a administração tomará as providências que se fizerem necessárias, doa a quem doer!</li> <li>✓ Sim. Penso que hoje a situação está mais favorável para o diálogo entre servidores e a administração.</li> <li>✓ Em parte sim, por conta da legislação existente.</li> <li>✓ Sim. A chefia da PR/PR promoveu palestra enfatizando a disponibilidade da comissão interna para tratar assuntos dessa natureza.</li> </ul>

---

103 participantes

**Respostas alinhadas com afirmação negativa**

**(NÃO)**

**41,03%**

- ✓ Em pesquisa no Único, constatei que é possível a visualização de dados referentes às denúncias.
  - ✓ Pelo fato de cargo comissionado.
  - ✓ Tenho certeza que as represálias viriam.
  - ✓ Acho que o corporativismo fala mais alto.
  - ✓ O assédio moral encontra “amparo” basicamente porque se tem a figura do Procurador da República como um “deus”, e cuja vontade não pode ser contrariada.
  - ✓ Não me sentiria apoiada pela instituição. Quando um servidor tem algum ‘problema’ no âmbito do MPF, ele é deixado de lado.
  - ✓ Já sofri assédio moral, conversei com a Corregedoria, mas eles exigiram uma representação formal.
  - ✓ Ao que me parece, tanto no aspecto de assédio moral como sexual, todos partem do pressuposto que a suposta vítima está equivocada.
  - ✓ Não me sentiria segura de denunciar apenas com base nessa portaria.
  - ✓ A maioria dos casos de assédio é proveniente dos procuradores e procuradoras. A corregedoria não faz nada, nem o CNMP.
  - ✓ Já procurei a comissão local e nem resposta obtive.
  - ✓ Acredito que esse sentimento de amparo para denunciar assédio vai depender muito do grau hierárquico de quem está assediando.
  - ✓ Já aconteceu comigo e ainda fui hostilizado e “orientado” a ficar calado para não ser prejudicado.
  - ✓ Não, definitivamente não. Nada será feito contra meus superiores.
  - ✓ Não. Pois a ouvidoria do MPF é para inglês ver.
  - ✓ Não sinto que tenha voz no MPF, pois – e talvez esta seja uma sensação generalizada – embora o discurso da Administração seja “abertura de canais” e de gestão democrática, continua existindo tratamento diferenciado entre membros e servidores.
-

Neutra	Respostas alinhadas com afirmação neutra
50 participantes	✓ Não fui assediado.
19,92%	✓ Não sei.
	✓ Difícil saber, pois comigo não ocorre.
	✓ Sem comentários.
	✓ Não tenho conhecimento do trabalho da administração nesses casos.
	✓ Nada a declarar.
	✓ Não sei avaliar.
	✓ Não há assédio moral, sexual ou discriminatório na PRM em que trabalho.

Fonte: Os autores (2020)

A hipótese a ser respondida nesta análise é: os servidores não se sentem amparados para resguardarem seus direitos nos processos de mediação instituídos pelas Comissões de Prevenção?

No resultado obtido, temos a seguinte contagem: 98 respostas “sim”, um percentual de 39,04% dos participantes, 103 respostas “não”, um percentual de 41,03% dos participantes, e 50 respostas neutras, totalizando 19,92% dos participantes.

O quantitativo revela uma média dos percentuais muito próxima à razão igualitária, totalizando 39,04% e 41,03% dos participantes, respectivamente, para a resposta “sim” – o servidor sente-se amparado pela administração para representar – e para a resposta “não” – o servidor não se sente amparado para representar.

Esses resultados apontam para uma necessidade de aprofundamento de medidas que podem ser adotadas pela administração. Essas medidas poderiam interferir positivamente, tanto na percepção negativa de não amparo como na falta de esclarecimento por parte dos 19,92% dos participantes que não souberam opinar em relação ao amparo para representar, caso sofressem alguma forma de assédio moral, sexual ou discriminatório.

Na análise qualitativa, o cotejamento das respostas abertas traz à luz alguns pontos de destaque nas escritas, os quais poderão subsidiar futuras ações. Vejamos:

Nas respostas afirmativas, em que os servidores sentem-se amparados pela norma que previne e enfrenta as formas de assédio e discriminação no MPF, temos algumas palavras-chaves, tais como: amparo; representação; não receio; diálogo; palestra e conscientização acerca do tema assédio, entre outras. Ao revés, as respostas negativas surgem com as seguintes expressões: não amparo; não anonimato; cargos de livre nomeação; medo de represálias; hierarquização da instituição; privilégios. Por fim, as respostas neutras trazem falas não conclusivas, entre estas: não sei opinar; difícil saber; sem comentários; não sei avaliar.

Destacam-se os seguintes pontos das respostas abertas:

- (a) Das afirmativas, sendo estas oriundas de parte considerável do público-alvo da pesquisa (98 participantes), o fato de afirmarem conhecer a portaria e sentirem-se amparados; a confiança na atuação das comissões e no respaldo da administração em coibir atos atentatórios à moral.
- (b) Das respostas negativas e neutras (153 participantes), pode-se concluir a falta do conhecimento da norma e das atribuições das comissões, o que resulta no receio de possíveis represálias caso viessem a denunciar as atitudes que configuram as formas de assédio e a discriminação.

O trabalho de conscientização e divulgação, por parte das comissões, pode resultar em mudança da perspectiva negativa na visão dos servidores. Vejamos as respostas da comissão local do MPF-PR, quando questionada acerca das medidas de prevenção a serem adotadas (MPF-PR, 2019):

A comissão de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito da PR/PR tem, até agora, desenvolvido trabalhos de sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, conforme determina o Art. 2º da Portaria nº 1004/2018.

E, no tocante ao enfrentamento aos casos submetidos à comissão, respondeu nestes termos:

Na portaria nº 1004/2018, constam, do artigo 13 a 21, medidas que podem ser adotadas pela comissão no caso de recebida a notícia de ato de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no âmbito do MPF. Primeiramente, a comissão se reunirá para discutir os procedimentos e ações para o caso, pois não há solução pronta para todos os casos, devendo ser construída pela comissão, visando resolução do conflito da forma menos danosa possível às partes envolvidas. Antes de qualquer procedimento, deve haver a concordância da parte noticiante a respeito do andamento dos trabalhos.

E, por fim, em relação ao questionamento sobre os envolvidos, e quais assistências, orientações e acompanhamento podem ser adotados pela comissão local, conforme previsto no § 2º do art. 13 da referida portaria. Eis a resposta:

A comissão avaliará, a depender do caso, qual a medida adequada para auxiliar as partes envolvidas no litígio. Dentre tais medidas, podemos destacar: o acolhimento das partes, através do diálogo e escuta ativa, tanto em conjunto como separadamente; atendimento psicológico pelo setor responsável da instituição; encaminhamento para a chefia avaliar a necessidade de afastar, temporariamente, o servidor ou a servidora para tratamento de saúde; encaminhamento para a chefia analisar a necessidade de realocação, de um ou ambos envolvidos, para outro setor dentro do órgão; encaminhamento para setor de mediação no órgão, se houver; encaminhar para a autoridade competente, dentro do órgão, para a adoção de medidas cabíveis.

A efetivação das medidas adotadas pelas comissões locais, conforme previstas na referida portaria, assim como a divulgação das estatísticas dos resultados obtidos nas conciliações dos conflitos, serão de fundamental importância para mudar o atual cenário de descrença de parte dos servidores entrevistados.

## **5. Conclusão**

A presente pesquisa buscou, como objetivo geral, tanto a análise das medidas adotadas nas práticas organizacionais do MPF na Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminatório, como da percepção dos servidores em relação à ocorrência de atos de assédio e ao seu efetivo enfrentamento.

A pesquisa propôs, como primeiro objetivo específico, identificar a percepção dos servidores sobre a existência ou não de práticas laborais que possam ser

caracterizadas como assédio. O resultado mostrou que, dentre os 268 entrevistados, 3,01% a 12,88% afirmaram a existência e prática de atos que configuram o assédio moral; 8,06% afirmaram ter sofrido atos que atentam à discriminação por nacionalidade, gênero, opção sexual, credo, raça ou a pessoa com deficiência; e 16,92% relataram terem sido alvo de atos que configuram o assédio sexual em ambiente de trabalho, corroborando as hipóteses levantadas neste artigo.

O segundo objetivo específico planejado também foi alcançado. A pesquisa identificou que 47,86% dos entrevistados desconhecem a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminatório, o que retrata a falta de conhecimento da norma instituída pelo MPF por um percentual expressivo de servidores.

O terceiro e último objetivo específico foi sensoriar a percepção dos servidores sobre o uso do processo instituído pelas Comissões e da representação contra o assediador, na busca de uma mediação e enfrentamento do assédio. A pesquisa mostrou também a falta de conhecimento dos entrevistados no que tange às atribuições das Comissões. O desconhecimento resulta em receio de represálias se viessem a denunciar atitudes de assédio sofridas, já que os servidores não se sentem amparados ou respeitados nos seus direitos elementares .

O resultado da pesquisa, e suas importantes conclusões, foram essenciais para o desfecho deste trabalho, cujos objetivos foram alcançados de forma bastante satisfatória. O resultado evidenciou que, apesar dos esforços, a política ainda não está sendo fortemente efetivada, e ainda existem práticas caracterizadas como assédio no dia a dia de trabalho nas dependências do MPU.

A pesquisa, aplicada por meio de questionário online, foi uma ferramenta eficaz, aproximando os pesquisadores dos entrevistados, trazendo à tona os desconhecimentos, queixas e insatisfações destes, e respondendo, assim, ao problema proposto neste trabalho. Foi o elo determinante para que se chegasse ao resultado.

A maior dificuldade encontrada foi com relação à escrita, por ser um conteúdo extenso para ser demonstrado dentro da limitação de páginas.

Sugere-se maior publicidade, que veicule esclarecimentos e orientações quanto às formas de assédio no ambiente de trabalho. As ações ainda se apresentam de forma insuficiente, seja nas oportunidades de discussão sobre o tema, seja na divulgação das ações existentes. Sugere-se, ainda, a criação de um canal de comunicação com o servidor, para que sejam esclarecidas dúvidas, onde haja consultas, sugestões, espaços de fala. Preconiza-se ainda ampla divulgação, mais pesquisas, maior número de estudos, abordagens mais amplas, realização de estatísticas, além do feedback, fundamental para a melhora da comunicação, uma via de mão dupla. Propõe-se treinamentos em relações interpessoais, respeito às diferenças, comunicação não violenta, mediação, promoção de equidade, dentre outros.

Por fim, torna-se importante ressaltar que o presente trabalho não tem a pretensão de esgotar o assunto, por ser este um tema atual, em amplo desenvolvimento. Recomenda-se a produção de trabalhos futuros que possam complementá-lo, enriquecê-lo, seja por novas pesquisas realizadas nas plataformas on-line *Lime Survey*, utilizada no presente trabalho, seja por meio de questionários, pesquisas de campo, coletas de dados, para dar continuidade ao estudo do tema que se mostrou abrangente.

A conclusão a que se chega nos resultados desta pesquisa e, portanto, no presente trabalho de conclusão, é uma aparente ausência de Qualidade de Vida no Trabalho sentida por parte dos servidores pesquisados, pois a precarização das relações sociais e profissionais no ambiente de trabalho traz prejuízo ao bem-estar e à saúde do trabalhador, podendo potencializar as ocorrências mais graves, como o suicídio.

## 6. Referências

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2010. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4295794/mod\\_resource/content/1/BARDIN%2C%20L.%20%281977%29.%20An%C3%A1lise%20de%20conte%C3%BAdo.%20Lisboa\\_%20edi%C3%A7%C3%B5es%2C%2070%2C%20225..pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4295794/mod_resource/content/1/BARDIN%2C%20L.%20%281977%29.%20An%C3%A1lise%20de%20conte%C3%BAdo.%20Lisboa_%20edi%C3%A7%C3%B5es%2C%2070%2C%20225..pdf)>. Acesso em 10 de março de 2020.

Boletim Científico – *Escola Superior do Ministério Público da União*. Brasília, DF: ESMPU, ano 17, n.51, jan./jun., p. 111-141, 2018

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio moral e sexual – Previna-se* (Cartilha). Brasília, DF: CNMP, 2016.

BRASIL. Ministério Público Federal. Portaria PGR/MPF n° 1.004 de 31 de outubro de 2019. Publicado no DMPF-e. Brasília, DF, 2018.

\_\_\_\_\_. *Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho*. Ouvidoria do Ministério Público Federal. Comitê Gestor de Gênero e Raça. Brasília, DF: MPF, 2016.

\_\_\_\_\_. Ouvidoria do Ministério Público Federal. OFÍCIO n° 525/2019/OMPF. Brasília, DF: MPF, 2019.

\_\_\_\_\_. Procuradoria da República no Município de Francisco Beltrão. *Comissão de Enfrentamento do Assédio e Discriminação no MPF no Paraná*. Paraná: MPF, 2019.

\_\_\_\_\_. Portal da Transparência. Disponível em: <<http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/gestao-de-pessoas/quadro-de-servidores>>. Acesso em: 10 março 2020.

\_\_\_\_\_. Disponível em: <<http://intranet.mpf.mp.br/intranets/pr/admin/noticias-1/mpf-pr-inicia-campanha-sobre-prevencao-ao-assedio-e-discriminacao>> Acesso em: 04 nov. 2019.

FONSECA, Dielly Débora Farias. *Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder*. 2017. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Belém, Ano de defesa. Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública. Disponível em: <<http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/10303>>. Acesso em: 15/10/2019

FERREIRA, Mário César. *Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET)* - Brasília, DF. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-6572015000100018&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-6572015000100018&script=sci_abstract&lng=pt)>. Acesso em: 04 nov. 2019.

FERREIRA, Mário César et al. *Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018)* – Curitiba: Brazil Publishing, 2019.

GIL, Antônio Carlos *Métodos e Técnicas de pesquisa social*. 6ª ed; São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 10 março 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 16ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

Pamplona Filho, Rodolfo *O assédio sexual na relação de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

TAVERIA, Izabela Maria (Org.); FRANÇA, Ana Cristina Limongi (Org.); FERREIRA, Mário César (Org.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. 1ª ed. Curitiba: CRV, 2015.

## 7. Anexos

Questionário 618155 “Pesquisa sobre a percepção do assédio moral, sexual e discriminatório”

Caro colega,

Esteja à vontade em responder o presente questionário, pois as respostas serão tratadas de forma a não identificar os participantes, tendo como métodos o qualitativo e quantitativo na análise dos resultados obtidos.

As perguntas estão alinhadas em quatro eixos, os três primeiros envolvem perguntas sobre atos que envolvam o assédio moral, sexual e discriminatório, e o último eixo de perguntas tem o enfoque nas medidas adotadas pelo MPF e a percepção dos servidores acerca destas, enquanto eficazes ou não no enfrentamento dos atos lesivos.

Marie-France Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, 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"(HIRIGOYEN, 2005).

Os escritos dos autores sobre a temática do assédio moral, sexual e discriminatório, afirmam que para os atos configurarem o assédio deverão se repetir em certo lapso temporal, salvo o ato que atente contra a liberdade sexual, o qual poderá se configurar em crime uma única conduta tipificada no Código Penal Brasileiro.

A maioria das perguntas constantes na presente pesquisa, foram objeto da pesquisa de coleta de dados do trabalho de Mestrado do programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Pará, defendido por Dielly Débora Farias Fonseca.

Considere portanto, ao responder que tais atos lesivos devem se repetir por diversas vezes, e durar por algum tempo (meses), ao ponto de causarem o dano psíquico ou físico no assediado, degradando por conseguinte o ambiente de trabalho.

### Seção A: Meu primeiro grupo de perguntas

A1. Sua chefia atribui-lhe tarefas (considere reiteradamente) desprezíveis ou humilhantes?

Sim

Não

Não 

**A10. O Ministério Público Federal institui a Política de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação por meio da Portaria PGR/MPF Nº 1.004/2018.**

Você tem conhecimento do que trata esta portaria?

Sim Não 

**A11. Prevê a Portaria PGR/MPF Nº 1.004/2018, a criação de Comissões de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, as quais adotarão procedimentos com relação a notícia dos atos lesivos, podendo propor a mediação para resolução do conflito, caso não seja possível a solução, consultado o interessado dará continuidade ao procedimento na instância competente, conforme art. 20 da citada Portaria.**

Na qualidade de assediado, você sente-se amparado pela administração para representar contra um superior hierárquico sem medo de represálias? Fique à vontade para comentar sua resposta.

**Agradecemos sua participação nesta pesquisa.**