

A INTERFERÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DAS SECRETÁRIAS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ

*Michelly Sousa Medeiros**
*Rosemary Mendes Farias***

RESUMO

O assédio moral e o sexual existem desde as primeiras relações de trabalho até as relações atuais e acomete diversos profissionais, inclusive os profissionais de secretariado, nas instituições públicas e privadas. Em virtude disso, desenvolveu-se uma pesquisa para analisar possíveis práticas de assédio moral e sexual às secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Dessa forma, surgiu o seguinte problema: o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do IFPI? Tem-se por objetivo geral: analisar se o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do IFPI. Em relação aos objetivos específicos, buscou-se verificar se há e por quem é praticado o assédio moral e/ou sexual às secretárias do IFPI; identificar as consequências psicológicas que o assédio moral e/ou sexual pode causar às secretárias que atuam no IFPI; descrever as situações de assédio moral e sexual sofridas pelas secretárias do IFPI e sugerir medidas de prevenção para combater a prática de assédio moral e sexual no IFPI. A pesquisa foi realizada através do método estudo de caso com aplicação de questionário às secretárias que atuam no Instituto e todos os objetivos traçados foram alcançados. Os dados coletados foram analisados através da metodologia descritiva com abordagem qualitativa. Quanto às secretárias que atuam no IFPI a pesquisa revelou que 60% sofreram assédio no ambiente de trabalho, acarretando consequências psicológicas como estresse e ansiedade. Percebendo-se, portanto, que o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do IFPI.

Palavras-Chave: Assédio moral. Assédio sexual. IFPI. Secretárias. Ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral e o sexual existem desde as primeiras relações de trabalho até as relações atuais. Muitos profissionais se submetem a essa situação, inclusive os profissionais de Secretariado. Apesar de existir há muito tempo, ainda encontramos profissionais que não sabem identificá-lo e nem como reagir diante dele.

Entende-se por assédio moral práticas habituais abusivas que causam constrangimento aos profissionais. Esse tipo de prática é um comportamento tirano que pode atrapalhar a

*Graduanda do Curso de Tecnologia em Secretariado do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Teresina Central. E-mail: michellysmds@gmail.com

** Orientadora. Mestre em Administração de empresas. Contadora, Advogada, Professora efetiva do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Teresina Central. E-mail: rosemary.mendes@ifpi.edu.br

qualidade do trabalho ou atividade do empregado, uma vez que afeta o estado mental, emocional e as relações interpessoais.

Os profissionais de secretariado são muito versáteis, pois são responsáveis por assessorar executivos, tomar decisões, atender o público externo e interno, além de diversas atribuições. No entanto, devido à versatilidade desses profissionais, eles são vítimas mais propensas de assédios nas organizações. Em virtude disso, foi desenvolvida uma pesquisa com o tema: A interferência do assédio moral e sexual no desenvolvimento profissional das secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Frente à temática surge o seguinte problema: o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI)?

De modo geral a pesquisa objetivou analisar se o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do Instituto do Federal Piauí (IFPI). Especificamente, verificou-se se há e por quem é praticado o assédio moral e/ou sexual às secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), além de identificar as consequências psicológicas que o assédio moral e/ou sexual podem causar às secretárias que atuam no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), descrever as situações de assédio moral e sexual sofridas pelas secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI) e sugerir medidas de prevenção para combater a prática de assédio moral e sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

No que diz respeito aos procedimentos metodológicos adotou-se o método descritivo, por descrever os fatos e características sem manipulá-los. Em relação aos procedimentos técnicos utilizados foram realizadas pesquisas bibliográficas e estudo de caso, com abordagem qualitativa na análise de dados, os quais foram coletados por meio de questionário misto com questões abertas e fechadas que foi aplicado no período de 10 a 28 de fevereiro de 2021.

A escolha do tema justifica-se primeiramente por ser por ser uma prática que deve ser denunciada, proibida e punida, no entanto, é pouco discutida nas organizações; em seguida por questões pessoais para analisar o assédio moral e sexual junto as secretárias que atuam no IFPI, com o intuito de conscientizar essas profissionais para que não aceitem essa prática.

O texto está estruturado em seis partes. A primeira trata os aspectos legais sobre o assédio moral e sexual caracterizando o assédio moral no ambiente de trabalho e o assédio sexual; logo após é discorrido sobre o profissional de secretariado, a história do IFPI e a metodologia da

pesquisa; por fim é apresentado a análise dos dados e as considerações finais sobre o tema proposto.

2 ASPECTOS LEGAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Embora o assédio moral no ambiente de trabalho ainda não seja considerado um crime tipificado no Código Penal Brasileiro, a sociedade rechaça qualquer prática que venha constranger e humilhar o ser humano, vítimas dessa prática podem se valer de outros artigos do Código Penal, o assediador pode responder por crimes contra a honra, de ameaça ou contra a Liberdade Pessoal, é importante destacar que a Câmara dos Deputados considerou como crime a prática de assédio moral, pelo Projeto de Lei 4742/01, em 12 de março de 2019. Nessa ocasião foi aprovada a ementa da relatora, deputada Margarete Coelho. De acordo com a ementa:

O crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função. A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência, se houver. A causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor. Essa representação é irretratável, ou seja, a pessoa não pode desistir dela posteriormente (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2019, p.1).

O assédio sexual é um crime que está configurado no artigo 216-A, do Código Penal Brasileiro, da seguinte maneira:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (CÓDIGO PENAL BRASILEIRO, p.86).

Muitos profissionais que são vítimas de assédio sexual sofrem ameaças de demissão por parte de seus superiores, caso não aceitem o assédio.

2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral existe desde as primeiras relações de trabalho até as relações atuais, infelizmente muitos profissionais se submetem a essa situação, inclusive os profissionais de Secretariado.

Hirigoyen (2005, p.17), psicanalista e vitimóloga, define o assédio moral no trabalho como: “Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Para Guedes (2003, p. 33), umas das doutrinadoras da área jurídica, o assédio moral é visto como “[...] aquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima.”

A Cartilha do Senado Federal “Assédio Moral e Sexual no Trabalho” esclarece que o assédio moral consiste na :

Repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o/a servidor/a, o/a empregado/a ou o/a estagiário/a, ou ainda, o grupo de servidores/as ou empregados/as a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho (BRASIL, 2017 p. 6).

Fonseca (2017) conceitua assédio moral como condutas abusivas sutis, repetidas e cumulativas, provenientes de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, com o objetivo de importunar, menosprezar e ridicularizar o colaborador. Zanetti (2018, p.27) define assédio moral de uma forma bem detalhada, conforme está descrito abaixo:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Diante do exposto, simplificadamente, entende-se por assédio moral práticas habituais abusivas que causam constrangimento aos profissionais. Esse tipo de prática é um comportamento tirano que pode atrapalhar a qualidade do trabalho ou atividade do empregado, uma vez que afeta o estado mental , emocional e as relações interpessoais, além de afetar a vida pessoal da vítima, levando-as, em casos extremos ao suicídio. Para Pinto e Paula (2013, p. 344) “[...] o assédio moral é real, tal como suas consequências para a saúde das vítimas, podendo implicar tanto prejuízos físicos quanto psíquicos e, no extremo, o suicídio da vítima.”

Segundo Avila (2008) não há uma clara definição do que seja assédio moral no ambiente de trabalho, pois cada autor tem uma percepção diferente, além disso, existem várias maneiras

para humilhar uma pessoa e uma definição isolada poderia prejudicar sua retratação no concreto. Para Fonseca (2017) essa definição completa ainda não pode ser feita, pelo fato desse fenômeno abranger diferentes áreas de conhecimento, além de existir um enorme campo de estudo a ser pesquisado e suas consequências não terem sido listadas em definitivo.

Segundo Allan *et al.* (2015, p.21) são elementos que caracterizam o assédio moral: “[...] atos hostis continuados e repetitivos no contexto do trabalho, que causam constrangimento ao trabalhador”. Ainda de acordo com os autores, não se considera como assédio moral “[...] as agressões pontuais, eventuais e esporádicas, que não se apresentam de maneira recorrente e persistente”. Percebe-se que o assédio moral é configurado quando existem ações repetidas e contínuas que colocam as vítimas em situações humilhantes.

Cassar (2012) explica que o assédio moral é caracterizado por comportamentos excessivos que afetam o estado psíquico do empregado, praticados pelo empregador, sob o plano horizontal ou vertical, direta ou indiretamente. Já Martins (2012) caracteriza o assédio moral através da conduta abusiva, da ação repetida, da postura ofensiva à pessoa, da agressão psicológica, com o intuito de excluir o trabalhador e provocar danos psíquico emocional. Essas práticas podem desencadear sérios problemas em relação à produtividade e à qualidade do trabalho.

Para Zanetti (2018) o assédio moral pode ser vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto. A forma de assédio mais frequente é a vertical descendente, que segundo Zanetti (2018, p.67) ocorre quando “[...] ele é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção”. O assédio vertical ascendente é menos frequente, mas existe. Zanetti (2018, p.68) esclarece que “[...]ele é operado por um subordinado ou mais contra o superior hierárquico”.

Segundo Farias (2017) o assédio moral horizontal ocorre geralmente por disputas por ascensão profissional dentro da empresa e é definido quando acontece entre funcionários de um mesmo nível hierárquico.

De acordo com a Cartilha do Senado Federal “Assédio Moral e Sexual no Trabalho” (2017, p.6) no assédio moral de forma mista “A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação”. Por exemplo, um novo funcionário que é assediado pelo colega de trabalho que está a mais tempo na empresa e se acha superior por dominar as atividades inerentes aquela empresa e ao mesmo tempo é assediado por seu superior que exige que ele execute com domínio as atividades peculiares da empresa. Para Farias (2017) esse fenômeno não se restringe a barreiras hierárquicas, pois o assediador poderá ser um empregado que agirá em virtude de um superior

ou também outro colega de trabalho. Em muitas empresas é comum o assédio ser praticado por profissionais que almejam se sobressair em relação aos outros, com o intuito de obter uma promoção.

Na Cartilha “Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz” são exemplos de assédio moral:

[...] retirar a autonomia do trabalhador; criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado; interrupção constante do trabalhador durante a execução de suas tarefas; o chefe e a equipe de trabalho não dialogam com o trabalhador; utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a); fazer gestos de desprezo diante do(a) trabalhador(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos; ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal e/ou fisicamente; gritar, xingar, imitar ou apelidar o(a) trabalhador (BRASIL, 2017, p. 11-12).

Allan *et al.* (2015, p.23-24) exemplifica algumas situações que, quando repetidas e articuladas com atos hostis, podem caracterizar o assédio moral, são elas:

- [...] exclusão: todos são chamados para uma reunião e um determinado trabalhador é deixado de fora, embora faça parte daquele coletivo de trabalhadores;
- constrangimento: brincadeiras insistentes que rebaixam e humilham a pessoa;
- retirada de ferramentas ou instrumentos de trabalho: a pessoa fica sem atividades no trabalho ou sem acesso aos meios necessários para a execução das atividades;
- são dadas ordens diferentes e trocadas, que mudam o tempo todo, confundindo a pessoa e fazendo com que ela erre no desenvolvimento do trabalho, prejudicando-a;
- para fazer a pessoa “se dar mal”, exige-se que faça trabalhos muito difíceis ou impossíveis de dar certo, para que ela seja responsabilizada e culpada por erros;
- imposição de limites desnecessários e exagerados; por exemplo, fazer controle do tempo do uso do banheiro;
- pressões exageradas: a empresa ou os chefes pressionam muito e de maneira grosseira, exigem muito trabalho ou tarefas difíceis em pouco tempo, ameaçam ou gritam com trabalhadores de um grupo ou setor;
- exposição (em edital, reuniões coletivas, e-mails) de trabalhadores que não estão apresentando bons resultados, como uma maneira de chamar atenção e deixar a pessoa envergonhada, objetivando melhor produtividade por meio do constrangimento;
- a empresa solicita muitas tarefas, todas de uma vez, e não respeita o tempo necessário para que sejam feitas. O gerente exige os resultados e ameaça de demissão aqueles que não conseguirem atingir o resultado.

Essas atitudes afetam as relações interpessoais dentro das organizações e muitas vezes provocam o desligamento dos funcionários.

Nem sempre o assédio moral é identificado, pois ainda existem muitos profissionais que desconhecem as atitudes que configuram o assédio. Tolfo e Oliveira (2015, p.177) explicam

que: “[...] conforme o nível hierárquico ou sociocultural no qual se encontram o agressor e o agredido os meios de assédio moral podem se tornar mais elaborados e ainda mais difíceis de serem percebidos pela vítima e demais funcionários”. Os funcionários com menos escolaridade e que possuem pouco conhecimento sobre o assédio podem ser os mais assediados, devido suas dificuldades para perceber essa prática. O assédio moral provoca danos físicos, psicológicos, sociais e profissionais e são exemplificados na Cartilha do Senado Federal “Assédio Moral e Sexual no Trabalho” como danos:

Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, cogitação de suicídio,etc; físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, tentativa de suicídio, entre outros; sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, entre outros; profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho,etc (BRASIL, 2017, p.11).

Já o Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública do estado do Ceará (2010, p.20) afirma que “[...] o assédio pode deixar sequelas marcantes e constituir-se em um traumatismo”. Um exemplo de sequela marcante seria um profissional que não quer mais trabalhar em nenhuma organização, pois acredita que em todas elas sofrerá assédio novamente. Dessa forma, percebemos que o assédio moral provoca sentimentos negativos, problemas físicos, profissionais e atitudes irreversíveis, como o suicídio.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Cartilha “Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz” define assédio sexual como toda a investida, por parte de um superior hierárquico ou alguém que tenha poder sobre o subordinado, querendo alcançar favores sexuais através de práticas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, em forma de ameaça e como condição para permanecer no emprego.

O assédio sexual pode ser considerado como uma espécie de assédio moral, conforme explica Leiria (2012, p. 31):

Pode-se considerar o assédio sexual como uma espécie do assédio moral, não raro as vítimas sofrem ambos, são assediadas sexualmente, não cedendo aos apelos dos superiores hierárquicos passam a ser moralmente assediadas, humilhadas, discriminadas, tornando-se insuportável a vida dos trabalhadores, levando-os a se

desligar do emprego ou a renunciar eventual promoção diante do alto preço imposto para alcançarem ao posto.

Apesar do assédio sexual ser considerado uma espécie de assédio moral, ambos os tipos de assédio são diferentes entre si. Segundo Lima (2017, p.21) “[...] enquanto o assédio sexual tem por fim a dominação sexual de sua vítima, o assédio moral objetiva a eliminação da vítima do ambiente laboral por meio do psicoterror”.

Para Silva (2017) as mulheres são as vítimas mais propensas ao assédio sexual, visto que no próprio contexto histórico elas são reconhecidas como sexo frágil. No entanto, ainda que sejam a minoria, o assédio pode ser praticado por mulheres e pessoas do mesmo sexo que a vítima.

De acordo com Sousa (2017) o assédio sexual encontra-se tão enraizado em nossa cultura que, para ser considerado como tal, precisa ser expressamente explícito, através de obtenção de vantagens na empresa em troca de contato sexual, forçando um contato físico, ameaças de demissão caso a vítima não aceite o contato sexual, sendo que se ocorrer de uma forma implícita a pessoa assediada pode achar que foi apenas uma “cantada”. Barreto (2018, p.20) esclarece que:

“Em regra, a configuração do assédio sexual requer a presença da relação de poder entre o assediador(a) e assediado(a), além do comportamento repetitivo do agente em suas abordagens, agindo como forma de provocar o desejo sexual da sua vítima e atingir o seu objetivo”.

Alguns chefes exigem favores sexuais para promover seus subordinados, colocando-os em situações humilhantes e constrangedoras. Segundo Silva (2017), no Brasil só se configura assédio sexual quando existe a presença do sujeito ativo (aquele que pratica o assédio) e passivo (aquele sofre o assédio), quando a conduta é de natureza sexual e a vítima rejeita essa conduta e quando há a repetição dos atos praticados pelo agente. No entanto, temos que saber que se alguém fizer um simples elogio, apreciando a beleza de outra pessoa, não é considerado assédio sexual.

Entretanto, o assédio pode se manifestar de diversas formas, através de toques, provocações, comentários de caráter sexual, conforme são elencados por Leiria (2012, p. 42-43):

[...] o assédio pode se manifestar por meio de toques inoportunos; beliscões; palmadinhas; roçamentos com o corpo; insinuações sexuais insultantes; comentários e piadas de conotação sexual; exibição da genitália, de material pornográfico, fotos, revistas; comentários obscenos e inoportunos sobre o aspecto do trabalhador; coação

para manter relação sexual; convites grosseiros, humilhantes e embaraçosos [...], qualquer forma que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima, ferindo sua liberdade sexual.

A prática do assédio moral e sexual no ambiente profissional pode provocar sérios danos emocionais às vítimas, conforme mencionam Medeiros e Hernandez (2010, p. 8): “[...] a ameaça à segurança física, material, social ou emocional pode gerar ansiedade e forte sensação de medo”. Para Sousa (2017) o sentimento de perseguição que muitas vítimas sentem ao vivenciar uma situação de assédio sexual acaba afetando seu rendimento profissional e aumentando a insegurança em sua vida profissional e pessoal.

3 PROFISSIONAL DE SECRETARIADO

Embora a origem do profissional de secretariado esteja associada aos escribas do antigo Egito, que eram profissionais do sexo masculino que dominavam a escrita e faziam diversos registros importantes, esse profissional desenvolveu-se e ampliou sua atuação quando as mulheres ingressaram no mercado de trabalho. Conforme evidencia Carvalho (2016, p. 46) “O desenvolvimento da profissão de secretariado relaciona-se com a trajetória social da mulher e a evolução da sua atuação no mundo do trabalho produtivo”.

Os profissionais de secretariado são muito versáteis, pois são responsáveis por assessorar executivos, tomar decisões, atender o público externo e interno, além de diversas atribuições. Essa profissão é regulamentada pela Lei 7.377, de 1985, e alterada pela lei 9261, de 1996. São atribuições do secretário executivo, de acordo com o Art. 4º, da Lei no 7.377, de 30 de setembro de 1985:

- I – planejamento, organização e direção de serviços de secretaria;
 - II – Assistência e assessoramento direto a executivos;
 - III – coleta de informações para a consecução de objetivos e metas de empresas;
 - IV – Redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro;
 - V – interpretação e sintetização de textos e documentos;
 - VI – Taquigrafia de ditados, discursos, conferências, palestras de explanações, inclusive em idioma estrangeiro;
 - VII – versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades de comunicação da empresa;
 - VIII – registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas;
 - IX – Orientação da avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento à chefia;
 - X – Conhecimentos protocolares.
- (BRASIL, 1985, p. 1-2)

Montenegro (2016) menciona que o profissional de Secretariado tem uma enorme lista de atribuições, em virtude disso é de suma importância que ele tenha conhecimento em diversas áreas, técnicas comportamentais e de mercado, seja proativo e trabalhe com eficiência para obter resultados de acordo com os objetivos da organização, através do seu capital intelectual ou das experiências adquiridas. O secretário executivo age como um facilitador das relações no seu ambiente organizacional, conforme explica Lemos (2019, p.27):

[...] vê-se, no secretário executivo, um profissional responsável por atuar como um canal entre a direção da organização e seus demais departamentos, frequentemente agindo como filtro e facilitador das relações, necessitando de diversos conhecimentos para desenvolver eficientemente sua atividade.

Devido à versatilidade dos profissionais de Secretariado, eles são vítimas mais propensas de assédios nas organizações. É de extrema importância que eles conheçam o Código de Ética da profissão, pois nele estão contidos todos os direitos e deveres referentes à profissão. Um exemplo clássico de assédio é o chefe que impede a secretária de ter uma vida social, fazendo com que ela continue trabalhando após seu expediente. Nesse sentido, o Código de Ética do Profissional de Secretariado, capítulo segundo, Art. 4º, item 7 assegura a: “Jornada de trabalho compatível com a legislação trabalhista em vigor”; conhecendo esse direito os profissionais de Secretariado podem argumentar com seus chefes sobre a jornada de trabalho.

A profissão de Secretariado é muito propícia para assédios moral e sexual, visto que existem mais mulheres do que homens nessa profissão e o público feminino é o que mais sofre assédio moral e sexual na sociedade. Para Sousa (2017) o gênero feminino relaciona-se com a profissão de Secretariado há décadas, é corriqueiro vermos a secretária assessorando profissionais do gênero masculino de diversas áreas, como um executivo, um gerente, um coordenador.

No artigo “O assédio moral e a secretária executiva” é relatado que as secretárias sofrem discriminações, mesmo em tempos atuais, conforme o que está descrito abaixo:

[...] o mercado de trabalho tem se mostrado muito cruel com as profissionais de secretariado executivo e com as mulheres de forma geral, que, apesar das diversas vitórias alcançadas, como a conquista de cargos de liderança dentro das organizações e salários mais justos e igualitários, ainda sofrem alguns tipos de discriminação e acabam ficando mais expostas a uma relação de trabalho desfavorável e hostil (POMPEU, 2015 p.183).

Percebe-se, portanto que é imprescindível que os profissionais de Secretariado conheçam seus direitos e deveres, além de conhecer e combater os assédios moral e sexual, para futuramente não sofrerem danos físicos, sociais, psicológicos e emocionais.

4 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ (IFPI)

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (2020 /2024) o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI) foi criado em 1909, pelo Presidente Nilo Peçanha, como Escola de Aprendizes Artífices (EAAPI), localizada em Teresina-PI. A EAAPI foi a primeira escola federal de ensino profissional implantada no Estado do Piauí.

A segunda denominação da EAAPI surgiu em 1937, na vigência do Estado Novo, transformando a escola primária para secundária, denominada, a partir de então, Liceu Industrial do Piauí. Em 1938 constituiu-se uma nova sede para a Escola, onde ainda hoje permanece, localizada na Praça da Liberdade e em 1942 recebeu o nome Escola Industrial de Teresina. Esse nome proveio da Lei Orgânica do Ensino Industrial de 1942, que dividiu as escolas da Rede em Industriais e Técnicas.

No ano de 1965, pela primeira vez aparece na Rede que desde a sua criação pertenceu ao Governo Federal, a sua marca, isto é, Escola Federal. A promoção de Escola Industrial para Escola Técnica Federal do Piauí (ETFPI), em 1967, foi uma consequência da criação dos primeiros cursos técnicos (Agrimensura, Edificações e Eletromecânica) e do reconhecimento desses pelo Ministério da Educação.

Em 1994 foi autorizada a transformação da ETFPI em Centro Federal de Educação Tecnológica do Piauí (CEFET-PI), pela Lei nº 8.948/94, que se efetivou em 22 de março de 1999. Em 2008, o Centro Federal de Educação Tecnológica do Piauí (CEFET-PI) adquiriu uma reorganização de sua estrutura para Instituto Federal através da sanção do Presidente Luís Inácio Lula da Silva. O CEFET-PI transformou-se em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFPI).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI) é especializado na oferta de educação profissional e tecnológica, abrangendo a educação superior, básica e profissional, pluricurricular, multicampi e descentralizada. Os cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) são: espanhol básico, inglês básico, agricultor familiar, apicultor, gestor de microempresa, músico de orquestra, viveiricultor, cultura afrobrasileira indígena, operador de computador, serígrafo, amostrador de minérios, beneficiador de minérios, montador e reparador de computadores, auxiliar administrativo, auxiliar de arquivo, auxiliar de recursos humanos,

avicultor, dentre outros. Os cursos do PROEJA-FIC são: auxiliar de arquivo, horticultor orgânico, operador de caixa, promotor de vendas e padeiro.

Os cursos técnicos são: técnico em análises clínicas, técnico em cuidados de idosos, técnico em serviços jurídicos, técnico em administração, técnico em contabilidade, técnico em desenvolvimento de sistemas, técnico em eletrônica, técnico em eletrotécnica, técnico em instrumento musical, técnico em mecânica, técnico em refrigeração, técnico em segurança do trabalho, técnico em agrimensura, técnico em agroindústria, técnico em informática, técnico em logística, técnico em meio ambiente, técnico em cozinha, técnico em edificações, técnico em estradas, técnico em nutrição e dietética, técnico em panificação, técnico em química, técnico em vestuário, técnico em saneamento, etc.

Os cursos de graduação são: Licenciatura em Química, Licenciatura em Física, Licenciatura em Matemática, Licenciatura em Ciências Biológicas, Licenciatura em Informática, Bacharelado em Engenharia Mecânica, Bacharelado em Engenharia Civil, Tecnologia em Secretariado, Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Tecnologia em Radiologia, Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Tecnologia em Alimentos, Tecnologia em Geoprocessamento, Tecnologia em Gestão Ambiental, Tecnologia em Design de Moda, Tecnologia em Gastronomia, dentre outros.

O curso de Tecnologia em Secretariado foi autorizado no ano 2000. Sua duração varia de acordo com o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) vigente em cada período, variando entre dois anos e meio e três anos. Em relação às turmas que se formaram, pode-se dizer que já ingressaram 19 turmas no período de 2001 a 2020.

Ainda de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (2020 /2024, p.32-33) a partir de suas finalidades, o IFPI tem a missão de “Promover uma educação de excelência, direcionada às demandas sociais”. Apresenta como visão de futuro “Consolidar-se como centro de excelência em Educação Profissional, Científica e Tecnológica, mantendo-se entre as melhores instituições de ensino do País”. São citados como valores organizacionais do IFPI “Ética; Respeito; Solidariedade; Diálogo; Participação; Transparência; Equidade; Responsabilidade”.

5 METODOLOGIA

Esta pesquisa, quanto aos procedimentos metodológicos, no que diz respeito à abordagem do problema, é do tipo qualitativa; nas pesquisas qualitativas tem-se um conhecimento mais aprofundado e um número reduzido de amostras.

Segundo Macêdo e Gomes (2018, p.87) “[...] nas pesquisas qualitativas, as análises voltam-se à compreensão de determinado comportamento ou fenômeno relacionado a certo contexto social”.

Quanto aos objetivos, esta pesquisa classifica-se como descritiva, por descrever os fatos e características sem manipulá-los. Para Prodanov e Freitas (2013, p.52) a pesquisa descritiva “Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Em relação aos procedimentos foram realizadas pesquisas bibliográficas e estudo de caso. De acordo com Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com materiais já publicados como livros, publicações periódicas ou impressos diversos. Ainda de acordo com o autor (2002, p.54) o estudo de caso “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento [...]”.

Silva e Menezes (2005, p.32) explicam que “população (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo”. Dessa forma, o universo da pesquisa foi composto por oito técnicas em secretariado e três secretárias executivas atuantes nos campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

No que tange à amostra, Gil (2002) menciona que ela é uma pequena porção dos componentes que formam o universo. A amostra desta pesquisa consistiu nas técnicas em secretariado e secretárias executivas, atuantes no IFPI que responderam o questionário. A escolha da amostra seguiu critérios não-probabilísticos recaindo sobre o universo da pesquisa.

Ao escolher o instrumento que seria utilizado para a coleta de dados optou-se pelo questionário, aplicado no período de 10 a 28 de fevereiro de 2021, às secretárias que atuam no IFPI. Não se buscou entrevistar homens secretários, pois o foco da pesquisa é o assédio moral e sexual às mulheres no ambiente profissional. O questionário foi feito a partir do *Google* formulários e o link foi enviado via *e-mail* às onze secretárias que atuam no IFPI, conforme lista disponibilizada pela Coordenação do curso de Tecnologia em Secretariado. Obteve-se um retorno de cinco respostas via *Google* formulários.

O questionário foi composto por 12 perguntas objetivas, sendo sete podendo escolher mais de uma opção e cinco para escolher uma única opção, e uma questão discursiva. Esse questionário visa aprofundar o tema proposto em relação aos danos profissionais e pessoais que possivelmente o assédio moral e/ ou sexual pode causar. A resposta da questão discursiva foi utilizada para expressar as considerações das respondentes sobre a temática em discussão.

A tabulação e o processamento dos dados foram apresentados em quadros, gráficos e formatos textuais. Eles mostraram o perfil das participantes, a caracterização do assédio sexual, as situações de assédio que as participantes já sofreram e o que, segundo elas, deve ser feito para coibir o assédio moral e sexual no ambiente profissional.

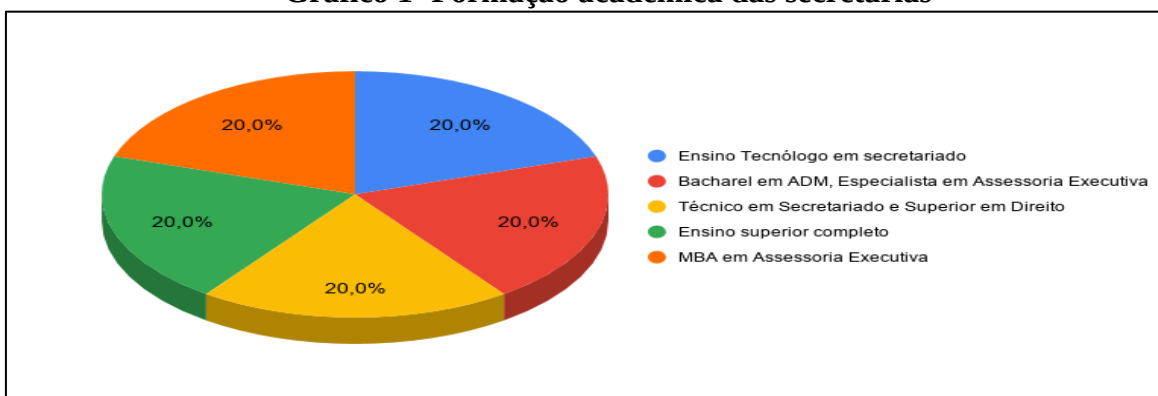
6 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados utilizados por esta pesquisa foram coletados por meio de um questionário com questões abertas e fechadas, através do *Google* formulários, aplicado ao universo de onze profissionais que atuam em cargo e funções de Secretariado no IFPI, das quais obteve-se um retorno de cinco respondentes. A partir da análise dos dados obtidos pôde-se responder aos objetivos traçados no estudo: analisar se o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do IFPI e aos objetivos específicos:

1. Verificar se há e por quem é praticado o assédio moral e/ou sexual às secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).
2. Identificar as consequências psicológicas que o assédio moral e/ou sexual pode causar às secretárias que atuam no IFPI.
3. Descrever as situações de assédio sexual sofridas pelas secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).
4. Sugerir medidas de prevenção para combater a prática de assédio moral e sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

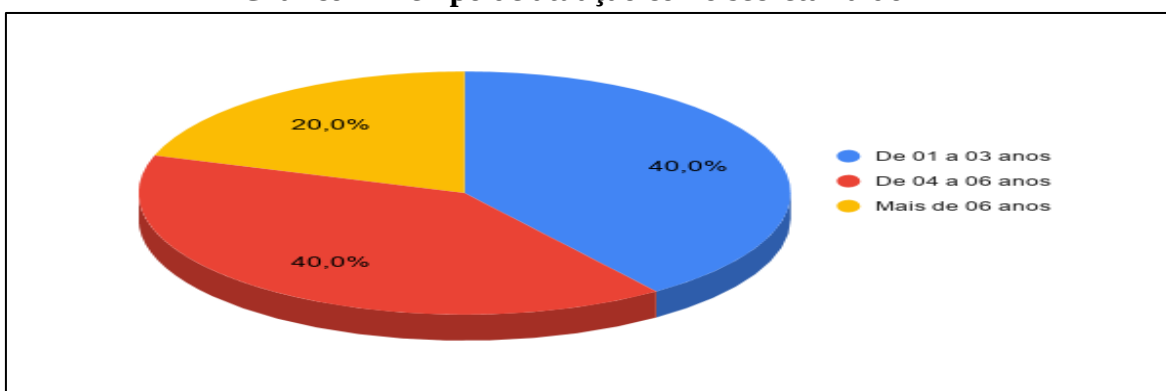
6.1 Perfil das secretárias do IFPI

As respondentes foram indagadas sobre sua formação acadêmica, para que fosse verificado quantas tinham formação em Secretariado. Verificou-se, de acordo com o gráfico 1, que 40% das respondentes têm alguma formação em Secretariado e 60% não possuem formação nessa área. Esses dados confirmam uma prática comum à profissão de Secretariado, profissionais atuarem como secretárias sem ter uma formação específica nessa área.

Gráfico 1- Formação acadêmica das secretárias

Fonte: pesquisa direta

Além de sua formação acadêmica, foram indagadas em relação ao período de atuação como secretária do IFPI. Verificou-se que 40% das respondentes atuam como secretárias entre 1 a 3 anos, 40% entre 4 a 6 anos e 20% há mais de 6 anos. Percebe-se que a maioria das respondentes já atuam há bastante tempo como secretárias do IFPI, conforme o gráfico 2, possuindo credibilidade para opinar sobre possíveis assédios sofridos no IFPI, além de descrever medidas para combater práticas de assédio no Instituto, como a participação de 50% das mulheres em todos os cargos de chefia e de Direção da Instituição.

Gráfico 2- Tempo de atuação como secretária do IFPI

Fonte: pesquisa direta

Sabe-se que o assédio sexual é um assunto pouco abordado nas organizações e muitos profissionais não sabem como caracterizá-lo; diante disso, as respondentes foram questionadas a respeito de sua caracterização, podendo assinalar uma opção ou todas elas, as respostas foram: 100% caracterizaram o assédio sexual como comentários frequentes de cunho sexual (piadas, insinuações); 20% como propostas de atividades sexuais (convites íntimos, passeios a lugares discretos); 20% como elogios ostensivos (detalha o corpo da mulher); 20% aproximações

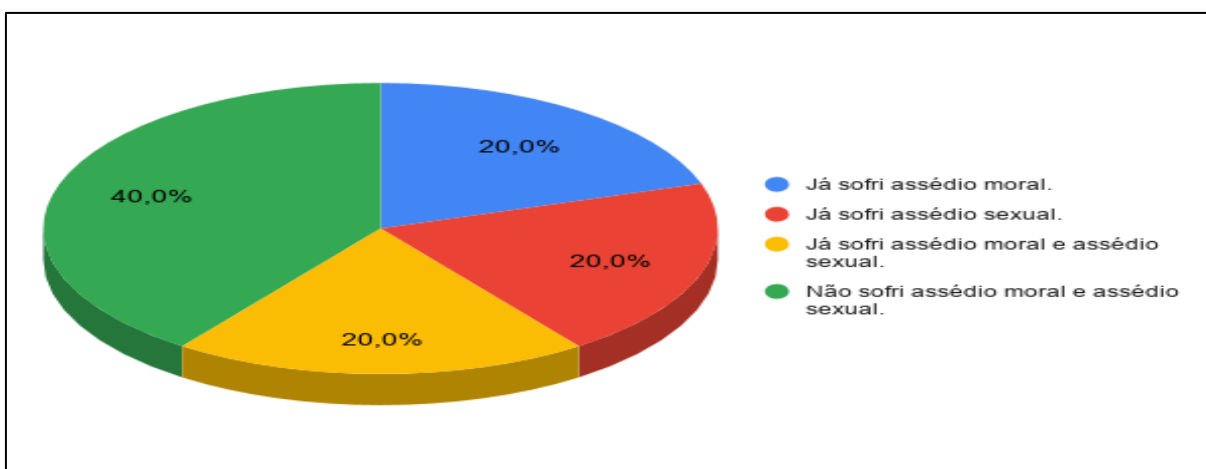
inoportunas (roçadas, beliscões, massagens nos ombros); 20% como exhibições de fotos, filmes sugerindo atividades sexuais, carícias e 20% ameaça com a intenção de obter vantagens sexuais.

Percebe-se que as secretárias precisam conhecer mais sobre o assunto, pois a maioria delas não considerou as outras opções como caracterização do assédio sexual. De acordo com Leiria (2012) aproximações inoportunas, exhibições de fotos, filmes sugerindo atividades sexuais e qualquer forma que implique incitamento sexual que cause constrangimento e humilhação para a vítima são meios que o assédio sexual pode se manifestar.

6.2 Verificar se há e por quem é praticado o assédio moral e/ou sexual às secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI)

Para obter respostas em relação ao objetivo 1 da presente pesquisa, as secretárias foram indagadas se já sofreram assédio moral e sexual e por quem foi praticado esse assédio, obteve-se respostas conforme o gráfico 3 e o quadro 1, respectivamente.

Gráfico 3- Assédio moral e sexual entre as secretárias do IFPI



Fonte: pesquisa direta

Quadro 1- Prática do assédio moral e sexual

RESPONDENTES	QUEM PRATICOU ASSÉDIO MORAL	QUEM PRATICOU ASSÉDIO SEXUAL
Secretária 01	Chefia imediata	Não sofreu assédio sexual
Secretária 02	Não sofreu assédio moral	Colega de trabalho

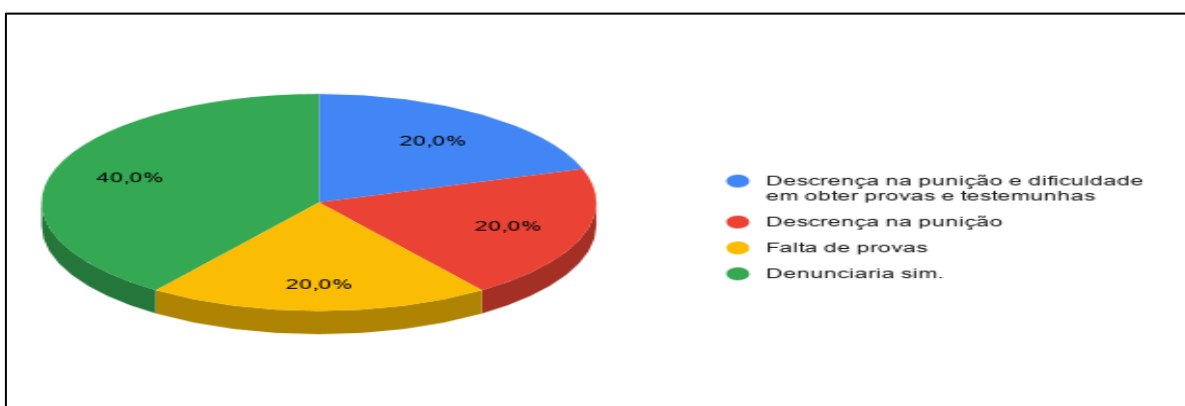
Secretária 03	Chefia imediata e colega de trabalho	Colega de trabalho
Secretária 04	Não sofreu assédio moral	Não sofreu assédio sexual
Secretária 05	Não sofreu assédio moral	Não sofreu assédio sexual

Fonte: pesquisa direta

De acordo com o gráfico 3, das 05 respondentes, 20% sofreram somente assédio moral, 20% sofreu somente assédio sexual e 20% sofreu assédio moral e sexual e 40% não sofreram assédio, seja moral ou sexual, ao todo 03 secretárias das 05 que responderam ao questionário sofreram assédio. Além disso, questionou-se às secretárias por quem foi praticado o assédio moral e sexual e obteve-se as respostas, conforme quadro 1: 20% afirmaram que o assédio moral foi praticado pela chefia imediata, 20% disseram que o assédio sexual foi praticado pelo colega de trabalho, 20% declararam que assédio moral foi praticado pela chefia imediata e colega de trabalho, enquanto o assédio sexual foi praticado pelo colega de trabalho e 40% não sofreram assédio moral e sexual.

De modo complementar, as secretárias foram indagadas se denunciariam o assediador e 40% responderam que denunciaria e 60% responderam que não denunciaria. Tendo em vista que o assédio é um tema pouco discutido nas organizações, as secretárias foram indagadas a respeito do motivo pelo qual não denunciariam o assediador e obteve-se as respostas, conforme o gráfico abaixo:

Gráfico 4- Motivos pelo qual as secretárias do IFPI não denunciariam o assediador



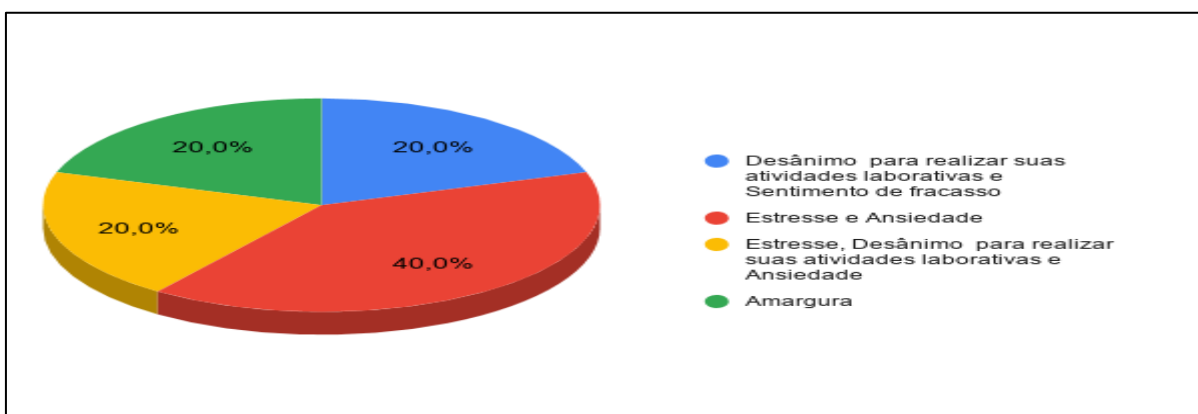
Fonte: pesquisa direta

Percebe-se que 40% das respondentes denunciariam o assediador. No entanto, 60% das respondentes apresentaram motivos para não denunciar o assediador como a falta de provas, descrença na punição e dificuldade em obter provas e testemunhas.

6.3 Identificar as consequências psicológicas que o assédio moral e/ou sexual pode causar às secretárias que atuam no IFPI.

Com o intuito de identificar as consequências psicológicas que o assédio moral e/ou sexual pode causar as secretárias que atuam no IFPI, fazendo relação com o objetivo 2, elas foram questionadas em relação ao que sentiam frequentemente no ambiente de trabalho, os resultados estão no gráfico a seguir:

Gráfico 5 – O que as secretárias do IFPI sofrem frequentemente no ambiente de trabalho



Fonte: pesquisa direta

Percebe-se que a grande maioria das secretárias do IFPI que responderam ao questionário sofrem de estresse e ansiedade, outras têm desânimo para realizar suas atividades laborativas, além do sentimento de fracasso. Esse cenário é comum às vítimas de assédio no ambiente organizacional. Diante do exposto, fazendo relação com o objetivo geral da pesquisa, percebe-se que o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do IFPI.

6.4 Descrever as situações de assédio moral e sexual sofridas pelas secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

O objetivo 3 desta pesquisa era descrever as situações de assédio sexual sofridas pelas secretárias do IFPI, para isso foi apresentado às secretárias algumas situações de assédio sexual que podem ocorrer no ambiente trabalho, podendo ser assinalada a opção “outro” onde as

secretárias poderiam descrever as situações que haviam sofrido. As opções foram: pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico; pedido de favores sexuais por colega de trabalho; promessa de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais; ameaça por não ceder a favores sexuais; represálias (perda de emprego ou benefícios) por não ceder a favores sexuais; outro. Todas as secretárias assinalaram a opção “outro” e responderam conforme o quadro abaixo. De acordo com o quadro 2, algumas secretárias que atuam no IFPI sofreram situações de assédio sexual de forma implícita:

Quadro 2- Situações de assédio moral e sexual

Promessa de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais (manifestado de forma implícita).
Sofri de maneira disfarçada.
Perseguição na empresa/órgão por não ceder a ordens antiéticas e quanto ao assédio sexual é mais sutil, e só não se perpetuaram porque sempre cortei na primeira investida.
Eu procuro manter a distância, se surge alguma situação não tomo conhecimento.
Nenhuma das opções.

Fonte: pesquisa direta

6.5 Sugerir medidas de prevenção para combater a prática de assédio moral e sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

Com a finalidade de responder o objetivo 4, as secretárias foram indagadas sobre o que poderia ser feito para coibir o assédio sexual e moral em seu ambiente de trabalho, obteve-se as respostas conforme o quadro abaixo:

Quadro 3- Medidas de prevenção para coibir o assédio moral e sexual

Apesar de já existirem canais/meios de denúncia, acho que todos os servidores sabem quem sofre assédio e quem é o assediador, porém todos se calam diante da situação (inclusive a vítima), por medo de se envolverem e serem prejudicados por isso, ninguém quer testemunhar, e no final "é a sua palavra contra a palavra do "assediador".
Ter punição.
Participação de 50 % das mulheres em todos os cargos de chefia e de direção na Instituição, isso traria um ambiente mais equitativo e diverso, em que as políticas e campanhas contra o assédio surtiriam mais efeito, pois a própria organização já demonstraria igualdade no trato de gênero.
Colocar a pessoa no lugar dele.

No meu ambiente de trabalho não presenciei nenhuma forma de assédio.
--

Fonte: pesquisa direta

Analisando as respostas do quadro 3, percebe-se que medidas de punição e proteção às vítimas de assédio moral e sexual precisam ser colocadas em prática na Instituição, pois apesar de existir canais de denúncia, como a ouvidoria e campanhas institucionais sobre o assédio, a pesquisa mostra que é necessário outras estratégias para que as vítimas sejam encorajadas e protegidas e os agressores sejam punidos, dessa forma o desempenho das atividades do profissional de secretariado dar-se-á em ambiente seguro. A secretária 01 afirma que apesar de existirem canais de denúncia, as vítimas têm receio de denunciar o assédio, visto que não conseguem testemunhas contra o assediador. Já a respondente 02 afirma que uma medida de prevenção seria a punição do assediador.

No entanto, a secretária 03 descreveu uma medida que ainda não existe no IFPI, participação de 50 % das mulheres em todos os cargos de chefia e de direção na Instituição. As respondentes 04 e 05 deram respostas vagas sobre a questão proposta. Segundo o site do Instituto no ano de 2020 lançou-se uma campanha institucional de combate e prevenção ao assédio sexual divulgando materiais com conceitos de assédio, formas, tipos, conduta do assediador, os alertas e como prevenir. Além, de oferecer um espaço específico no site do IFPI com orientações e passo a passo para formalizar a denúncia.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral e o sexual ocorrem nas instituições públicas e privadas e acomete diversos profissionais, inclusive os profissionais de Secretariado, considerando que esses profissionais são representados em sua maioria por mulheres, possuem multifuncionalidades e atendem diversos públicos. Nesse contexto, a presente pesquisa buscou analisar se o assédio moral e o sexual interferem no ambiente profissional das secretárias do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI).

Acerca do assédio moral, trata-se de práticas habituais abusivas que causam constrangimento aos profissionais, podendo afetar o estado mental, emocional, as relações interpessoais e a vida pessoal da vítima. Já o assédio sexual consiste em comportamentos abusivos com a finalidade de obter favores sexuais, em forma de ameaça às vítimas.

A partir da aplicação do questionário as secretárias do IFPI e de sua análise, foi possível responder à questão problema e concluir o objetivo geral da pesquisa proposto na introdução deste trabalho. Das cinco secretárias que responderam ao questionário, três sofreram assédio no Instituto e sofrem consequências psicológicas em seu ambiente de trabalho, percebe-se, portanto, que o assédio moral e sexual interfere no ambiente profissional das secretárias do IFPI.

Em relação ao primeiro objetivo específico da pesquisa verificou-se que 60% das respondentes sofreram assédio no Instituto e foram praticados, em sua maioria, pela chefia imediata e colegas de trabalho.

Referente às consequências psicológicas que o assédio pode causar, constatou-se que a grande maioria das secretárias do IFPI que responderam ao questionário sofrem de estresse e ansiedade, outras têm desânimo para realizar suas atividades laborativas, além do sentimento de fracasso.

As secretárias foram incentivadas a descrever situações de assédio sexual sofridas em seu ambiente profissional, as quais responderam que sofreram assédio sexual de forma velada, além de promessa de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais, manifestado de forma implícita.

Para concluir a investigação, as secretárias foram indagadas a respeito do que poderia ser feito para coibir a prática de assédio moral e sexual no IFPI, as respondentes são enfáticas em apontar que os agressores se escondem detrás do silêncio das vítimas, elas relataram que têm medo de represálias. É necessário maior efetividade na proteção das mulheres secretárias, além de campanhas institucionais e da Ouvidoria, a Instituição poderia criar grupo de apoio multidisciplinar para que as vítimas pudessem expor de forma segura as situações de assédio que sofrem. As vítimas apontam que a punição seria meio de coibir tais práticas, uma forma de punição para os casos identificados assegurado o devido processo legal, seria o afastamento do cargo a partir da denúncia, o agressor sendo afastado do cargo garante a vítima maior segurança e confiança para que esse círculo de assédio seja quebrado e extirpado da Instituição.

Devido a relevância do tema para o profissional de Secretariado, sugere-se que novas pesquisas sejam feitas em instituições públicas e privadas com a finalidade de combater e prevenir a prática de assédio aos profissionais de Secretariado.

THE INTERFERENCE OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE SECRETARIES OF THE FEDERAL INSTITUTE OF EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY OF PIAUÍ

ABSTRACT

Moral and sexual harassment exists from the first work relationships to current relationships and affects a wide range of professionals, including Secretarial professionals, in public and private institutions. As a result, research was conducted to analyze possible practices of moral and sexual harassment toward the secretaries of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Piauí (IFPI). Thus, the following problem arose: Does moral and sexual harassment interfere with the professional environment of IFPI secretaries? The general objective is to analyze whether moral and sexual harassment interferes with the professional environment of IFPI secretaries. In relation to specific objectives, it was sought to verify whether and by whom moral and/or sexual harassment of IFPI secretaries is practiced; identify the psychological consequences that moral and/or sexual harassment can cause to the secretaries who work at IFPI; describe the situations of moral and sexual harassment suffered by IFPI secretaries and suggest preventive measures to combat the practice of moral and sexual harassment at IFPI. The research was carried out through the case study method with the application of a questionnaire to the secretaries who work at Institute and all the outlined objectives were achieved. The collected data were analyzed using the descriptive methodology with a qualitative approach. As for the secretaries who work at IFPI, the survey revealed that 60% suffered harassment in the workplace, causing psychological consequences such as stress and anxiety. It is perceived, therefore, that moral and sexual harassment interferes with the professional environment of IFPI secretaries.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. IFPI. Secretaries. Workplace environment.

REFERÊNCIAS

ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (org.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; Camila Pitanga. **Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. Código de ética da profissão de secretariado executivo. Diário Oficial da União, 7 jun. 1989. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/3589665/pg118-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-07-07-1989>. Acesso em: 8 ago. 2020.

BRASIL. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Violência no Trabalho; Comitê Nacional Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz. **Cartilha de Assédio Moral e Sexual no trabalho:** prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2014.36 p. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assedio_moral_fiocruz.pdf. Acesso em: 8 ago. 2020.

BRASIL. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília, DF: Senado Federal, 2017.24 p. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/comite_/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011.** Altera o Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Publicação no Diário Oficial da União – Seção 1 – Eletrônico – 16 maio 2011, p. 1. Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985.** Dispõe sobre o Exercício da Profissão de Secretário, e dá outras Providências. Brasília: DF, 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7377.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

CÂMARA aprova punição para assédio moral no trabalho. **Agência Câmara de Notícias.** Brasília, 12 março 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 20 jan. 2021.

CARVALHO, Rutneia de Oliveira. **Secretária executiva:** entre as habilidades e as técnicas no mundo dos escritórios. 2016. Tese (Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/6080/5/Tese_Rutneia_Carvalho.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CEARÁ. Governo do Estado. Secretaria de Planejamento e Gestão. **Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública.** Fortaleza: Secretaria de Planejamento e Gestão, 2010.25 p. Disponível em: <http://asseec.org.br/wp-content/uploads/Manual-Preveno-e-Combate-Assdio-MoralAdministrao-Pblica.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2020.

FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares. **Assédio moral no ambiente de trabalho:** os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2017.

FONSECA, Dielly Débora Farias. **Assédio moral e assédio sexual**: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder. 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública)- Faculdade de Gestão Pública, Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

IFPI lança campanha institucional de combate e prevenção ao assédio sexual. **Instituto Federal do Piauí**. Teresina, 28 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.ifpi.edu.br/contra-o-assedio>. Acesso em: 30 jan. 2021

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2020-2024**: construindo para o futuro. Teresina: IFPI, 2020. Disponível em: https://www.ifpi.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/pdi-2020-2024-_anexo-resolucao-009_2020-consup.pdf/view. Acesso em: 03 jan. 2021.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

LEMO, Jorge Fernando Negrão de. **Indicadores de desempenho para secretários executivos da Universidade Federal do Pará**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Faculdade de Gestão Pública, Universidade Federal do Pará, Belém, 2019.

LIMA, Érica Cavalcante. **Assédio sexual em uma instituição de ensino superior**: a percepção das servidoras da Universidade Federal do Ceará (UFC). 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/26603/1/2017_dis_eclima.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

MACÊDO, Cristiano S.; GOMES, Evangerlandy M. **Pesquisa**: Passo a Passo para Elaboração de Trabalhos Científicos. 1.ed. IFMA: F.C.S.M, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, João Bosco; HERNANDES, Sonia. **Manual da Secretária**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MONTENEGRO, Naida Maria Rosa. **A atuação do secretário executivo na gestão**. 2016. Monografia (Bacharelado em Secretariado Executivo) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/34850/1/2016_%20tcc_nmrmontenegro.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

SOUSA, Anny Karolinny Carneiro de Castro. **Assédio sexual**: o machismo que as secretárias enfrentam na profissão. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Secretariado Executivo) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. 4. ed.rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, Maicon Cristiano Costa da. **Assédio sexual nas relações trabalhistas**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Regional do Noroeste do estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2017.

PINTO, Renata de Almeida Bicalho; PAULA, Ana Paula Paes de. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.11, n.3, p. 340-355, set. /nov.2013.

POMPEU, Danielle van der Broocke Mello; ROCHA, Jéssica Sousa. O assédio moral e a secretária executiva. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 15, n. 1, p. 175-185, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3107>. Acesso em 12 ago. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. *E-book*.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis: Lagoa, 2015.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. 2018. *E-book*.