

LUTAR CONTRA O ASSÉDIO É DEFENDER A EDUCAÇÃO

PESQUISA SOBRE ASSÉDIO JUNTO A
TRABALHADORAS E TRABALHADORES
DO INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO



Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

**SINASEFE – Sindicato Nacional dos(as) Servidores(as)
Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica -
Seção Sindical São Paulo**

Dezembro de 2025





Sindicato Nacional dos Servidores Federais da
Educação Básica, Profissional e Tecnológica Seção
Sindical São Paulo (Sinasefe-SP)

Sede:

Av. Cruzeiro do Sul, 755
Luz, São Paulo - SP, CEP: 01109-000
Telefone (11) 3228-7208 / (11) 98377-0337
sinasefesp@sinasefesp.org.br
www.sinasefesp.org.br

Responsáveis: Dione Cabral, coordenadora de Combate ao Assédio do Sinasefe-SP; Grazielle Felício, coordenadora estadual do Sinasefe-SP e Rogério de Souza, coordenador estadual do Sinasefe-SP.

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente – José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Vice-presidente – Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Secretário Nacional – Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo – Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

Diretora Executiva – Cecília Margarida Bernardi

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP

Diretor Executivo – Ednilson Rossato

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Diretora Executiva – Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretor Executivo – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretora Executiva – Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva – Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Adriana Marcolino – Diretora Técnica

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto

Equipe técnica

Ana Margaret Simões

Edgard Fusaro

Juliana da Silva Matos Leal

Laura Tereza de Sá Benevides Inoue

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	5
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	6
PARTE 1 – ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA ONLINE	10
1. Perfil dos respondentes.....	10
2. Relações de trabalho	14
3. Assédio	17
3.1. Situações de assédio sofrido	17
3.2. Situações de assédio presenciado.....	20
3.3. Relatos de situações de assédio sofridas e presenciadas.....	23
4. Relação com o SINASEFE-SP e conhecimento dos canais de denúncia.....	25
PARTE 2 – RESULTADOS DAS ENTREVISTAS.....	28
1. Gestão e condições de trabalho	29
1.1. Carga de trabalho.....	29
1.2. Falta de escuta e imposição de decisões	32
1.3. Desigualdade entre áreas.....	36
1.4. Falta de transparência e critérios técnicos nas tomadas de decisão	38
1.5. Falta de estrutura e recursos	40
1.6. Remuneração.....	41
1.7. Trajetória profissional e estratégias de proteção	44
2. Assédio moral, institucional e sexual	46
2.1. Assédio moral.....	47
2.2. Ameaças, intimidações e uso de PADs	50
2.3. Assédio discriminatório	51
2.4. Machismo estrutural	52
2.5. Assédio sexual e importunação.....	53
3. Saúde mental e adoecimento.....	54
3.1. Adoecimento psíquico e emocional.....	55
3.2. Afastamentos e uso de medicação.....	57
3.3. Desmotivação e esgotamento.....	58
4. Importância do conhecimento sobre assédio e percepção sobre os canais de denúncia	59
4.1. Desconhecimento sobre assédio	59
4.2. Barreiras à denúncia	60
4.3. Atuação do SINASEFE como mediação.....	67
5. Considerações finais.....	69
ANEXO 1 – Questionário - Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto	

Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP.....	74
ANEXO 2 - Roteiro de entrevistas - Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP	82
ANEXO 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP	87
ANEXO 4 - Plano tabular - Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP.....	90

APRESENTAÇÃO

Este relatório tem a finalidade de apresentar os resultados finais da pesquisa sobre assédio, realizada junto às trabalhadoras e aos trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo, contratada pelo Sindicato Nacional dos(as) Servidores(as) Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica - SINASEFE – Seção Sindical São Paulo e executada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, de acordo com os termos constantes do Contrato de Prestação de Serviços nº 0055/2025.

O propósito da pesquisa foi registrar situações de assédio efetivamente vivenciadas e/ou presenciadas no ambiente de trabalho do Instituto Federal de São Paulo e dar subsídios para a atuação sindical no combate ao assédio.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nos diálogos com as dirigentes do Sindicato, e considerando as condições objetivas para a realização da pesquisa, definiu-se a adoção de duas abordagens metodológicas sequenciais: inicialmente, a aplicação de um questionário online padronizado e, posteriormente, a realização de entrevistas individuais em profundidade. Ambas as etapas seriam direcionadas a trabalhadoras e trabalhadores que tenham vivenciado ou presenciado situações de assédio em seu ambiente de trabalho.

Ficou acordado que a pesquisa seria voltada a todos os trabalhadores e trabalhadoras da base do SINASEFE-SP, independentemente de sua filiação ao Sindicato, e a aplicação do questionário se daria por meio de autopreenchimento. Iniciou-se, então a elaboração da primeira versão do questionário, composto por questões “fechadas”, ou seja, que apresentam aos entrevistados um conjunto de opções para a escolha da resposta, e “abertas”, que versam sobre a descrição resumida de situações de assédio vividas e presenciadas. Essa versão foi submetida à apreciação das dirigentes sindicais, que propuseram diversas modificações relativas tanto à redação dos enunciados, quanto à inclusão, exclusão e/ou alterações de questões e de categorias de respostas. Após a incorporação das alterações sugeridas, o questionário foi reformulado e novamente analisado e aprovado pela diretoria do SINASEFE-SP (Anexo 1).

O passo seguinte foi a inserção, pelo DIEESE, do questionário na plataforma *LimeSurvey* — apropriada para a aplicação da pesquisa de forma eletrônica e de fácil acesso aos respondentes. Também foi criado um link de acesso ao questionário, posteriormente divulgado pelo SINASEFE-SP em seu site, redes sociais e grupos de WhatsApp, com o objetivo de alcançar o maior número possível de potenciais participantes.

O questionário online, que ficou disponível para respostas por cerca de trinta dias¹, buscou trazer informações sobre o perfil dos respondentes, relações de trabalho, situações de assédio vividas e presenciadas, relação com o Sindicato e

¹ O questionário ficou disponível para respostas de 8/9 a 3/10/2025.

conhecimento dos canais de denúncia. Além disso, esse questionário teve como objetivo focal identificar os trabalhadores e trabalhadoras que tivessem interesse em aprofundar os relatos das situações de assédio em entrevista direta.

Encerrado o período de campo, passou-se ao tratamento das informações pela equipe de estatística e à construção dos gráficos e tabelas a serem analisados.

Paralelamente, e em diálogo com o SINASEFE-SP, foi elaborado o roteiro das entrevistas a serem realizadas com as pessoas que registraram disponibilidade no questionário. Esse roteiro permitiria cumprir o objetivo de coletar relatos e opiniões aprofundados sobre as condições de trabalho e situações de assédio sofridas (Anexo 2).

Alguns dias após o início da pesquisa online, iniciou-se o contato com as pessoas interessadas em participar das entrevistas. Entre aquelas que, no questionário online, relataram situações de assédio vivenciadas e/ou presenciadas, 42 demonstraram interesse em participar dessa etapa, das quais 15 foram selecionadas. A seleção considerou critérios como diversidade de tipos de assédio, campus de atuação, gênero e tipos de cargo, buscando contemplar o maior número possível de perspectivas (Quadro 1).

Nessa fase da pesquisa, todas as trabalhadoras e trabalhadores autorizaram sua participação mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3).

QUADRO 1
Participantes das entrevistas
São Paulo – 2025

	TAEs	Docentes
Mulheres	4	4
Homens	3	4
Total	7	8 (*)

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo
(*) Desses, um homem e uma mulher possuíam função gratificada

A metodologia utilizada nas entrevistas em profundidade baseou-se em roteiro semiestruturado, contendo questões “abertas” (Anexo 2) e privilegiou a narrativa

livre. Até por isso, os relatos tiveram duração de uma hora a duas horas e meia. Destaca-se que as 15 entrevistas foram conduzidas por duas técnicas do DIEESE e, devido a impedimentos relacionados a distâncias, deslocamentos e disponibilidade de horários, foram realizadas por meio de videoconferência.

Essa metodologia possibilita uma abordagem ampla dos temas a serem explorados e abre espaço para o surgimento de questões não previstas no planejamento inicial da pesquisa, permitindo a incorporação de novos elementos à análise. Por outro lado, os resultados obtidos por meio desse tipo de investigação dizem respeito exclusivamente aos indivíduos entrevistados e não podem ser extrapolados para o conjunto analisado.

Nesse sentido, o mesmo se aplica aos resultados dos questionários respondidos online. Como foi utilizada uma amostra por conveniência — composta por todas as respostas obtidas no levantamento de campo, sem sorteio de indivíduos ou qualquer forma de seleção aleatória —, os resultados não possuem representatividade estatística da totalidade da categoria estudada. Portanto, as conclusões derivadas desses dados não podem ser generalizadas e precisam permanecer restritas ao grupo específico de participantes que respondeu ao questionário.

Uma vez realizadas as entrevistas, procedeu-se à transcrição do material, que, posteriormente, foi inserido em programa específico para a codificação e sistematização dos resultados de pesquisas qualitativas ² e passou-se à elaboração deste relatório.

Os resultados da pesquisa estão dispostos neste relatório, divididos em duas partes. A Parte 1, apresenta os dados extraídos do questionário online e se divide em quatro tópicos. O tópico 1 apresenta os atributos pessoais das/dos respondentes, como identidade de gênero e orientação sexual, idade, cor/raça e escolaridade. O tópico 2 descreve as relações de trabalho, trazendo informações sobre cargos, carreiras, tempo de trabalho no Instituto Federal e faixa salarial. O tópico 3 abordou o assédio e foi dividido em três subitens: assédio sofrido e assédio

² MAXQDA

presenciado, ambos estruturados de forma semelhante, contemplando aspectos como o tipo de assédio, o período em que ocorreu e a identificação de quem o praticou. Além disso, apresenta-se a sistematização dos relatos obtidos por meio das respostas ao questionário. O último tópico desta parte, discorre sobre a relação das/dos participantes com o SINASEFE-SP, seu conhecimento dos serviços de apoio que o Sindicato oferece, bem como o conhecimento acerca dos variados canais de denúncia internos e externos ao IFSP.

A Parte 2 deste relatório traz uma análise das entrevistas individuais realizadas com 15 servidores e servidoras do Instituto Federal de São Paulo, no período de 19/9 a 13/10/2025.

PARTE 1 – ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA ONLINE

1. Perfil dos respondentes

A pesquisa DIEESE/SINASEFE-SP, aplicada por meio de questionário online, recebeu 89 respostas. O quadro a seguir apresenta os campi do Instituto Federal de São Paulo que participaram do levantamento (Quadro 2).

QUADRO 2
Campus IFSP com respondentes
São Paulo – 2025

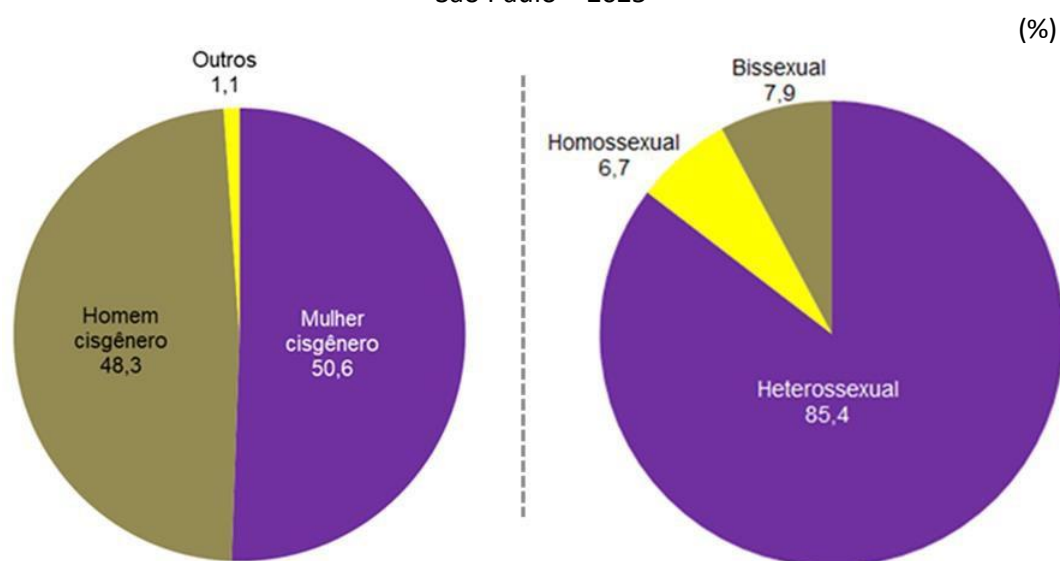
Campus do IFSP com respondentes	
Araraquara	Pirituba
Birigui	Presidente Epitácio
Boituva	Registro
Campinas	Reitoria
Campos do Jordão	Salto
Capivari	São Carlos
Caraguatatuba	São João da Boa Vista
Catanduva	São José dos Campos
Cubatão	São Miguel Paulista
Hortolândia	São Paulo
Ilha Solteira	São Roque
Itaquaquecetuba	Sertãozinho
Jacareí	Sorocaba
Piracicaba	Suzano

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

A análise do perfil dos servidores e servidoras que responderam à pesquisa, aponta que a maioria dos respondentes se identificaram como mulher cisgênero (50,6%). Numa proporção pouco inferior estavam aqueles que se identificaram como homem cisgênero (48,3%), enquanto, residualmente, 1,1% se identificaram com outros gêneros.

Quando perguntados sobre a orientação sexual, 85,4% dos participantes se declararam heterossexuais, 7,9% disseram ser bissexuais e outros 6,7%, homossexuais (Gráfico 1).

GRÁFICO 1
Distribuição percentual dos participantes, segundo identidade de gênero e orientação sexual
São Paulo – 2025

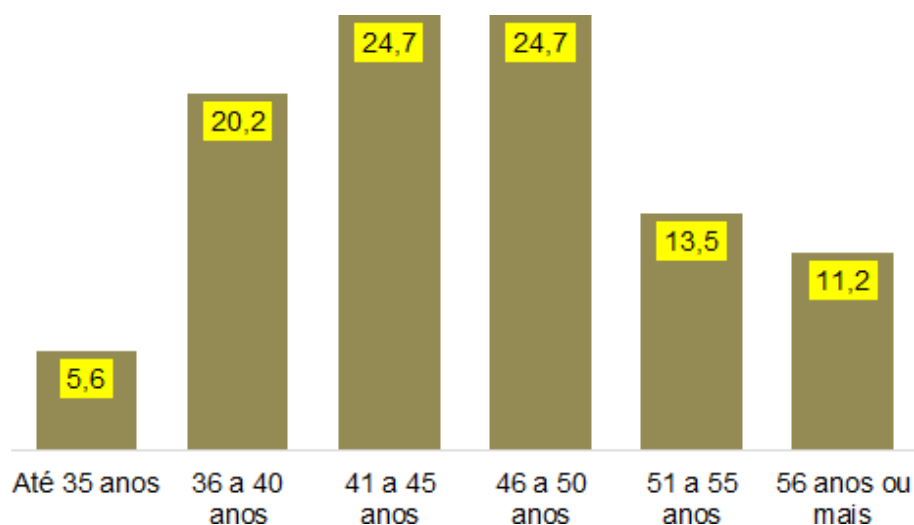


Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Do total dos participantes da pesquisa, aproximadamente, metade tinha de 41 a 50 anos, sendo que 24,7% estavam na faixa etária de 41 a 45 anos e outros 24,7% de 46 a 50 anos. Na sequência, a faixa etária com maior proporção foi a de 36 a 40 anos, na qual estavam 20,2% dos respondentes. As faixas de 51 a 55 anos e de 56 anos ou mais agregaram, respectivamente, 13,5% e 11,2%, enquanto os servidores mais jovens, com até 35 anos, representaram o menor percentual, 5,6% (Gráfico 2).

GRÁFICO 2
Distribuição percentual dos participantes, segundo idade
São Paulo – 2025

(%)

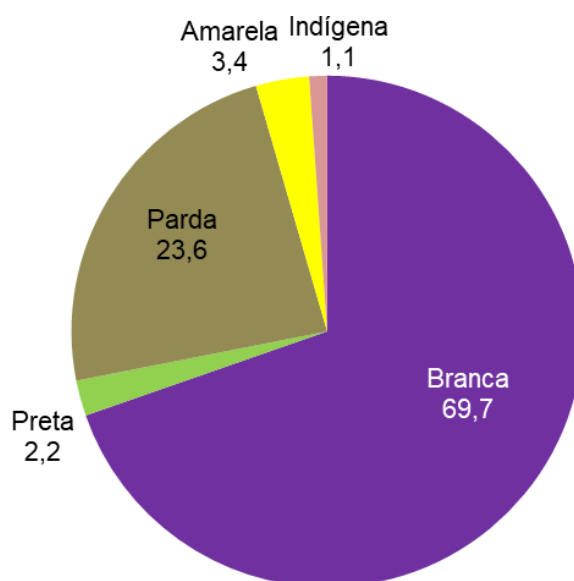


Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

A maioria dos respondentes da pesquisa se autodeclararam brancos (69,7%) ou pardos (23,6%), enquanto foram bem menores as parcelas de raça/cor amarela (3,4%), preta (2,2%) e indígena (1,1%) (Gráfico 3).

GRÁFICO 3
Distribuição percentual dos participantes, segundo cor/raça
São Paulo – 2025

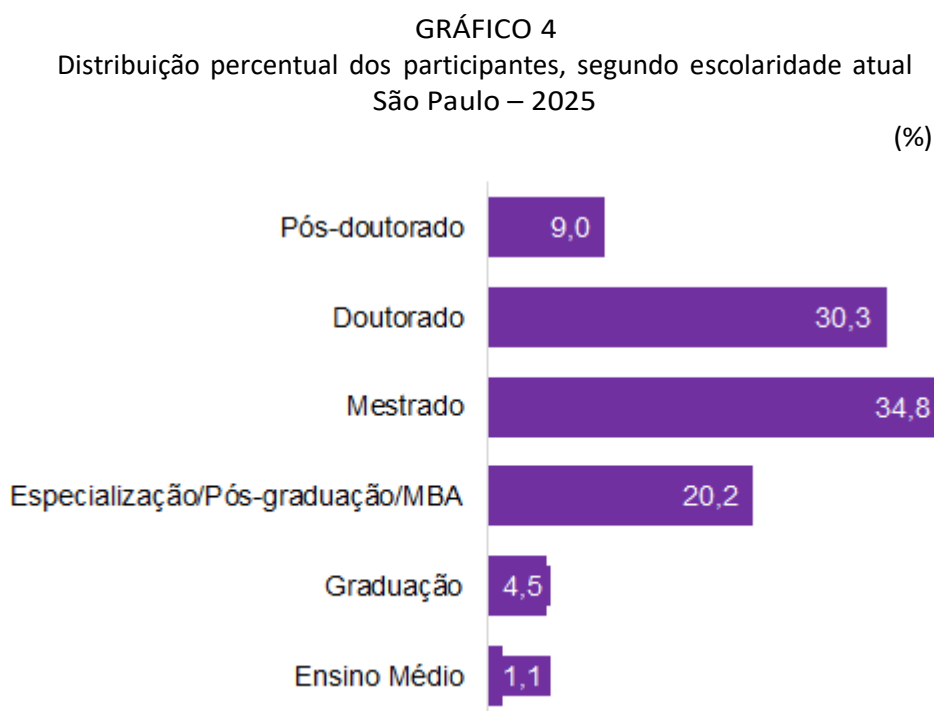
(%)



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Entre os servidores do IFSP participantes da pesquisa, 93,3% disseram não ter nenhum tipo de deficiência, enquanto 6,7% declararam ser pessoa com deficiência (PcD). Uma outra questão abordada pela pesquisa foi relativa à religião, na qual 38,2% se declararam Sem religião (ateu, agnóstico etc.), 27,0% se identificaram com a religião Católica, 9,0% disseram ser Protestantes/Histórica (ex.: Batista, Presbiteriana, Luterana, Adventista etc.), 7,9%, Espíritas/Kardecistas, 6,7% declararam ser da religião Evangélica/Pentecostal (ex.: Assembleia de Deus, Universal, Deus é Amor, Renascer etc.), 4,5% eram de Religiões orientais (ex.: Budismo, Taoísmo, Hinduísmo, Seicho-no-ie, Hare Krishna, Messiânica etc.), 2,2% de Religiões de matriz africana (ex.: Candomblé, Umbanda etc.) e 4,5% de outras religiões (Tabelas 5 e 6 do Anexo 4).

O nível de escolaridade dos servidores do IFSP que responderam ao questionário foi bastante elevado, visto que quase 3/4 tinham, pelo menos, o Mestrado (34,8%), 30,3% tinham Doutorado e 9,0% tinham Pós-doutorado. Por outro lado, 20,2% tinham Especialização/Pós-graduação/MBA, 4,5% tinham Graduação, e 1,1% tinham apenas o nível Médio completo (Gráfico 4).



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

2. Relações de trabalho

Em relação aos cargos ocupados, 36,0% daqueles que responderam ao questionário eram Docentes EBTT. O segundo cargo com maior número de respondentes foi o de Assistentes em Administração (9,0%), 7,9% ocupavam o cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais. Na sequência, os demais participantes eram Auxiliares de Biblioteca (4,5%), Pedagogos (4,5%), Assistentes de Alunos, Psicólogos e Técnicos de Laboratório, representando 3,4% dos respondentes em cada um desses três cargos, além de Administrador, Bibliotecário-Documentalista, Técnico de Tecnologia da Informação e Técnico em Contabilidade, cujas participações foram de 2,2% em cada um dos quatro cargos. Por fim, os que ocupavam os cargos de Auxiliar em Administração, Nutricionista e Técnico em Secretariado representaram 1,1% (Tabela 1).

TABELA 1
Distribuição percentual dos participantes, segundo cargo no IFSP
São Paulo - 2025

Cargo no IFSP	%
Total	100,0
Administrador	2,2
Assistente de Alunos	3,4
Assistente em Administração	9,0
Assistente Social	3,4
Auxiliar de Biblioteca	4,5
Auxiliar em Administração	1,1
Bibliotecário-Documentalista	2,2
Docente EBTT	36,0
Nutricionista	1,1
Pedagogo	4,5
Psicólogo	3,4
Técnico de Laboratório	3,4
Técnico de Tecnologia da Informação	2,2
Técnico em Assuntos Educacionais	7,9
Técnico em Contabilidade	2,2
Técnico em Secretariado	1,1
Outros	12,4

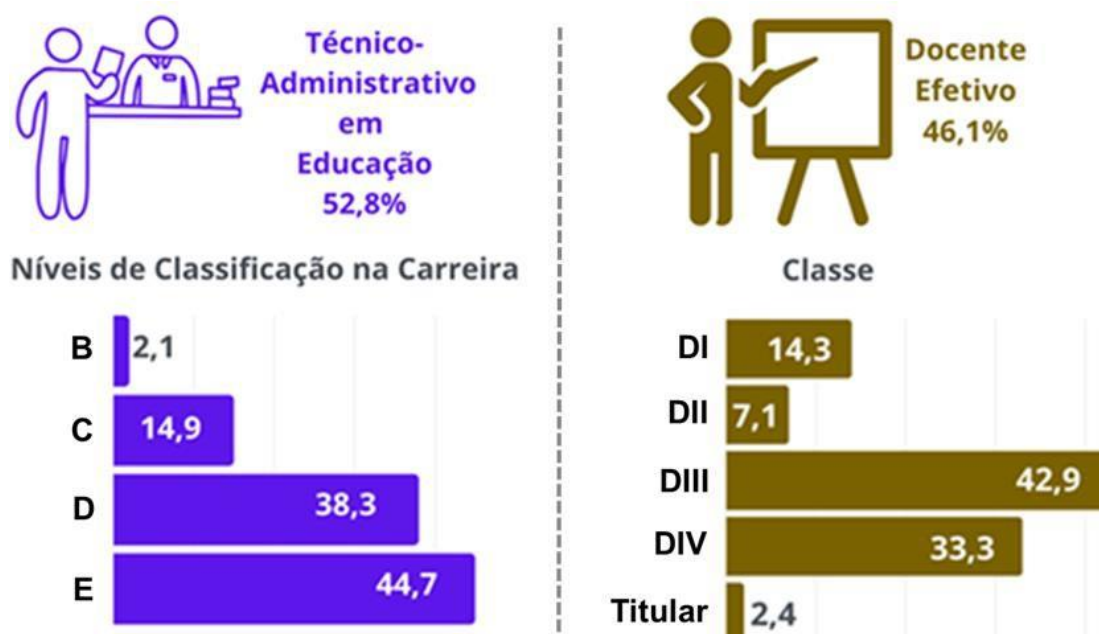
Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Relativamente à carreira dos respondentes, a maioria era Técnico-administrativo em Educação (52,8%), seguidos pelos Docentes efetivos (46,1%), enquanto foi residual a participação dos Docentes substitutos-temporários (1,1%) (Tabela 10 do Anexo 4 e Figura 1).

Entre os respondentes que estavam na carreira de Técnico-administrativo em Educação, 44,7% estavam no nível E de classificação na carreira, 38,3% estavam no nível D, 14,9%, no nível C e 2,1% ocupavam o nível B. Já, entre os participantes que eram Docentes efetivos, 42,9% estavam na classe DIII, 1/3 deles estavam na classe DIV, 14,3% ocupavam a classe DI e outros 7,1% e 2,4% estavam, respectivamente, nas classes DII e Titular (Figura 1).

FIGURA 1

Distribuição percentual dos participantes, segundo tipo de carreira no IFSP, por nível de classificação e classe
São Paulo - 2025

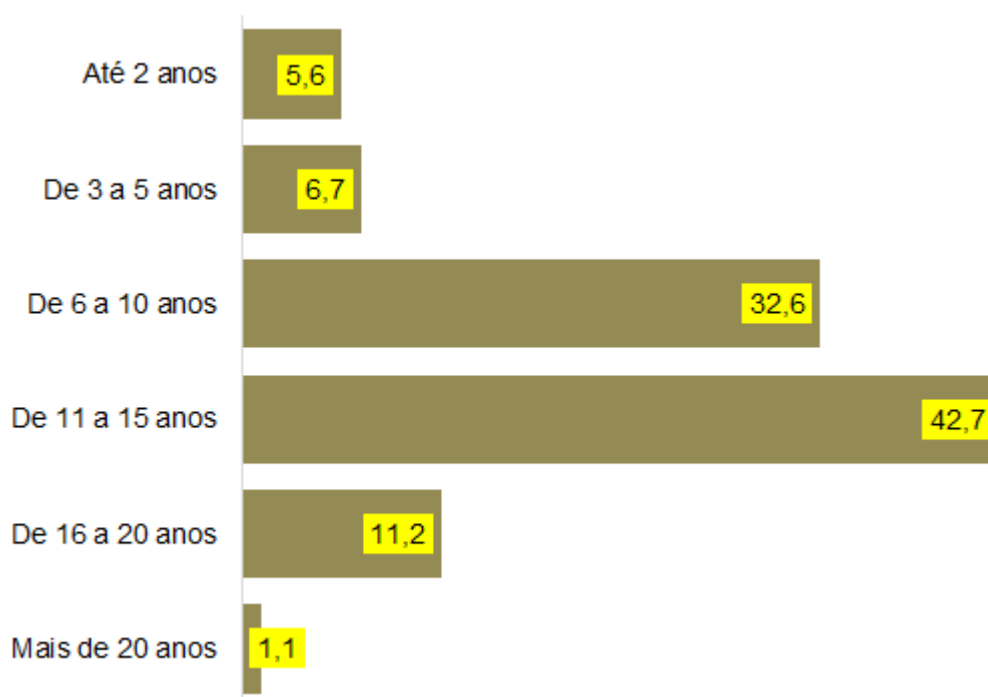


Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

A pesquisa mostra que quase a totalidade dos servidores do IFSP que responderam ao questionário estavam em regime de dedicação exclusiva (97,6%) e cumpriam jornada contratual de 40 horas semanais (97,8%). Contudo, apenas 14,6% deles tinham Função gratificada e outros 5,6% tinham Função comissionada de coordenação de curso (Anexo 4 – Tabelas 13,14 e 15).

Mais de 55% dos servidores que responderam à pesquisa tinham pelo menos 11 anos de trabalho no IFSP, sendo que, desses, 42,7% tinham de 11 a 15 anos como servidores do IFSP, 11,2% tinham de 16 a 20 anos e 1,1% tinham mais de 20 anos. Por outro lado, 32,6% tinham de 6 a 10 anos trabalhando no Instituto Federal de São Paulo, e outros 6,7% e 5,6% tinham, respectivamente, de 3 a 5 anos e até 2 anos de serviço (Gráfico 5).

GRÁFICO 5
Distribuição percentual dos participantes, segundo tempo em que trabalha no IFSP
São Paulo – 2025
(%)



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Em relação à remuneração dos respondentes, a maior parcela (37,1%) declarou receber de R\$ 10.001 a R\$ 15.000 reais de salário mensal, 28,1% disseram ganhar de R\$ de 5.001 a R\$ 10.000, 18,0% dos servidores do IFSP auferiam salários de R\$ 15.001 a R\$ 20.000. Por sua vez, aqueles que estão nas faixas salariais extremas, de R\$ 3.001 a 5.000 e acima de R\$ 20.001, corresponderam a 10,1% e a 4,5% da amostra da pesquisa, respectivamente, enquanto 2,2% preferiram não declarar o valor de seus salários (Gráfico 6).

GRÁFICO 6
Distribuição percentual dos participantes, segundo faixa salarial
São Paulo – 2025



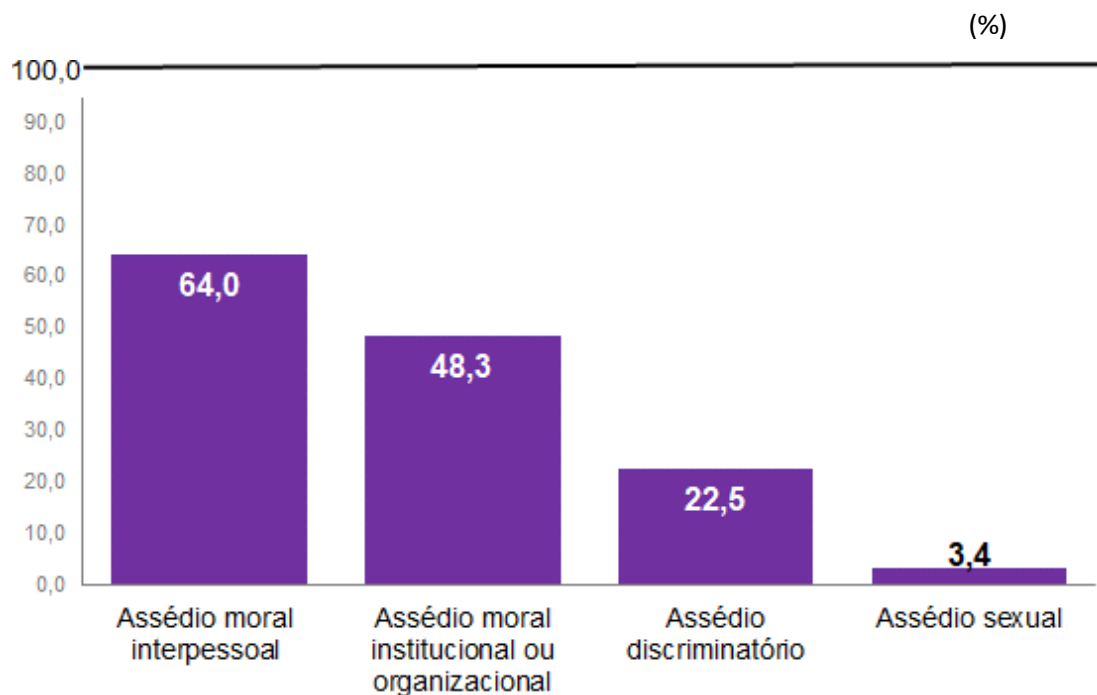
Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

3. Assédio

3.1. Situações de assédio sofrido

Do total dos trabalhadores e trabalhadoras do Instituto Federal de São Paulo que responderam ao questionário, 80,9% relataram ter vivenciado pelo menos uma situação de assédio no ambiente de trabalho. Entre eles, quase 2/3 apontaram ter sofrido assédio moral interpessoal, 48,3% sofreram assédio moral institucional ou organizacional, 22,5% mencionaram assédio discriminatório, enquanto 3,4% declararam ter sido vítimas de assédio sexual (Gráfico 7).

GRÁFICO 7
Proporção de participantes, segundo tipo de assédio que já sofreu no IFSP
São Paulo – 2025



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

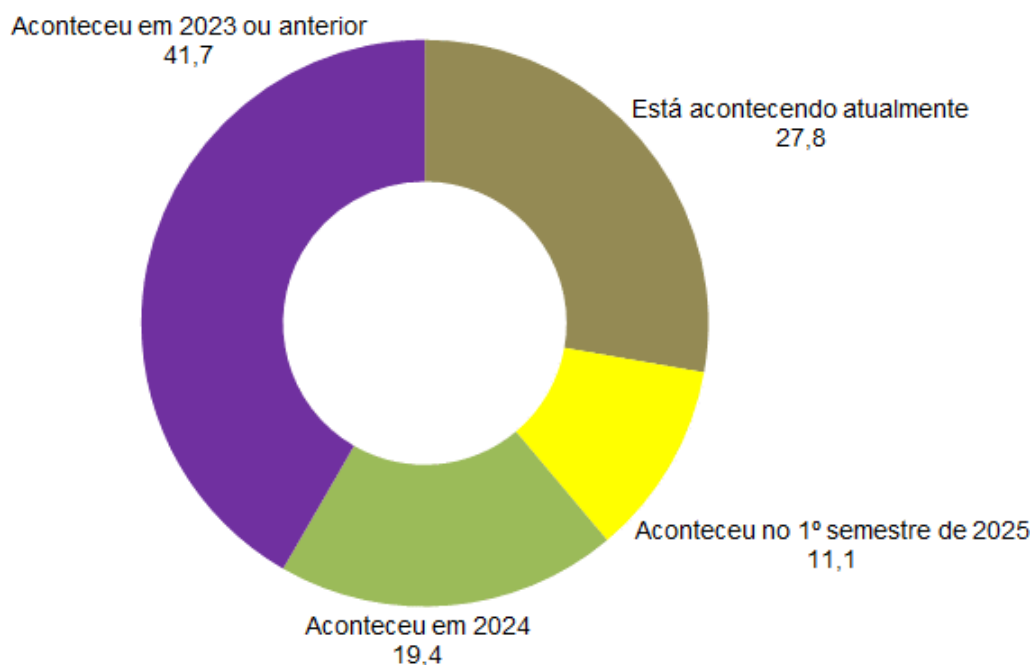
A pesquisa mostra que os assédios sofridos no ambiente interno do IFSP vêm ocorrendo ao longo dos anos, com importante proporção dos participantes afirmando estar sofrendo assédio atualmente (27,8%), isto é, no segundo semestre de 2025. No entanto, a maioria relatou ter sofrido assédio em 2023 ou em anos anteriores (41,7%). Por outro lado, 19,4% viveram a situação de assédio em 2024 e outros 11,1%, no primeiro semestre de 2025 (Gráfico 8).

GRÁFICO 8

Distribuição percentual dos participantes que já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP, segundo tempo em que aconteceu a última situação de assédio

São Paulo – 2025

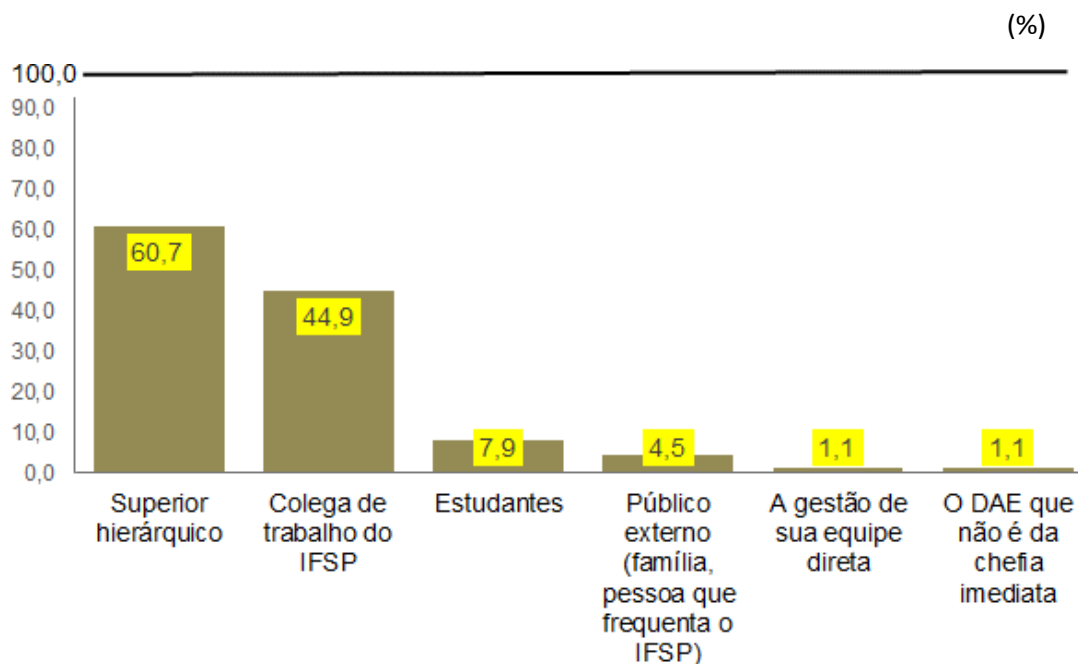
(%)



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

O assédio praticado por um superior hierárquico atingiu 60,7% dos respondentes, 44,9% sofreram assédio de colega de trabalho, 7,9% dos assediadores eram estudantes do Instituto, 4,5% eram público externo (família ou pessoa que frequenta o IFSP), 1,1% dos assédios foram cometidos pela gestão direta de equipe, mesmo percentual observado quando o assediador foi o DAE que não era da chefia direta (Gráfico 9).

GRÁFICO 9
Proporção de participantes, segundo quem pratica ou praticou o assédio no IFSP
São Paulo – 2025



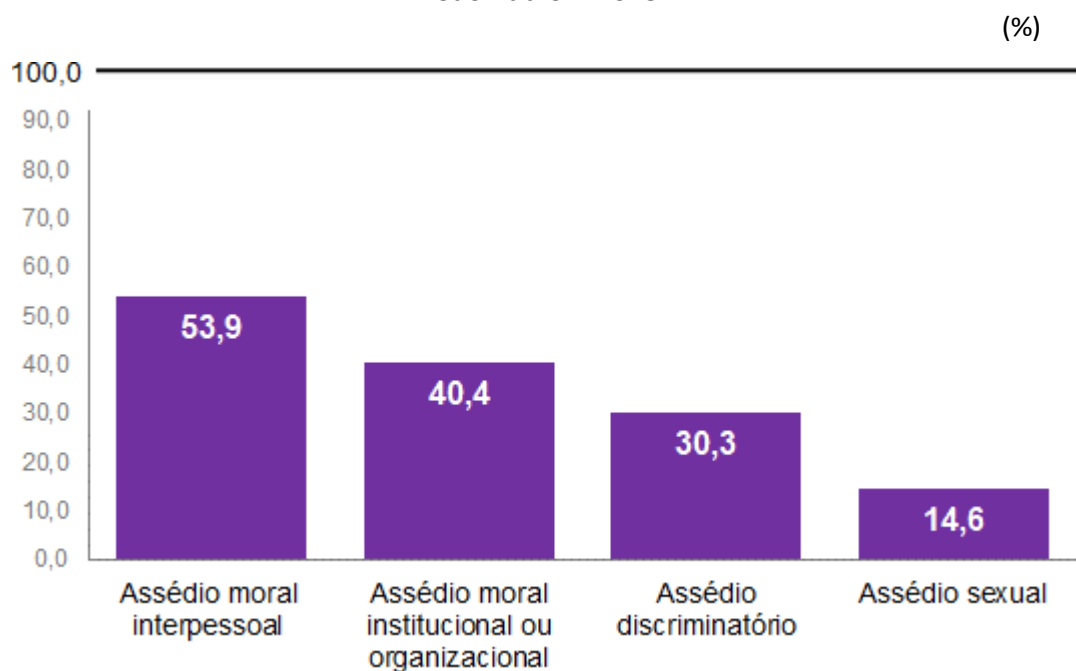
Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

3.2. Situações de assédio presenciado

Quando a questão se refere ao assédio indireto, 70,8% dos respondentes da pesquisa relataram ter presenciado uma ou mais situações de assédio no ambiente do Instituto Federal de São Paulo. Assim como observado no assédio direto, o assédio moral interpessoal foi o tipo mais frequentemente presenciado, indicado por 53,9% dos participantes. O assédio moral institucional ou organizacional ocupou o segundo lugar, com 40,4% de menções. Além disso, 30,3% dos respondentes relataram ter testemunhado casos de assédio discriminatório, e 14,6%, de assédio sexual (Gráfico 10).

Chama atenção o fato de que os relatos de assédio sexual envolvendo outras pessoas (14,6%) foram mais frequentes do que os relatos de assédio sexual sofrido diretamente pelo próprio participante da pesquisa (3,4%).

GRÁFICO 10
Proporção de participantes, segundo tipo de assédio que já presenciou no IFSP
São Paulo – 2025



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

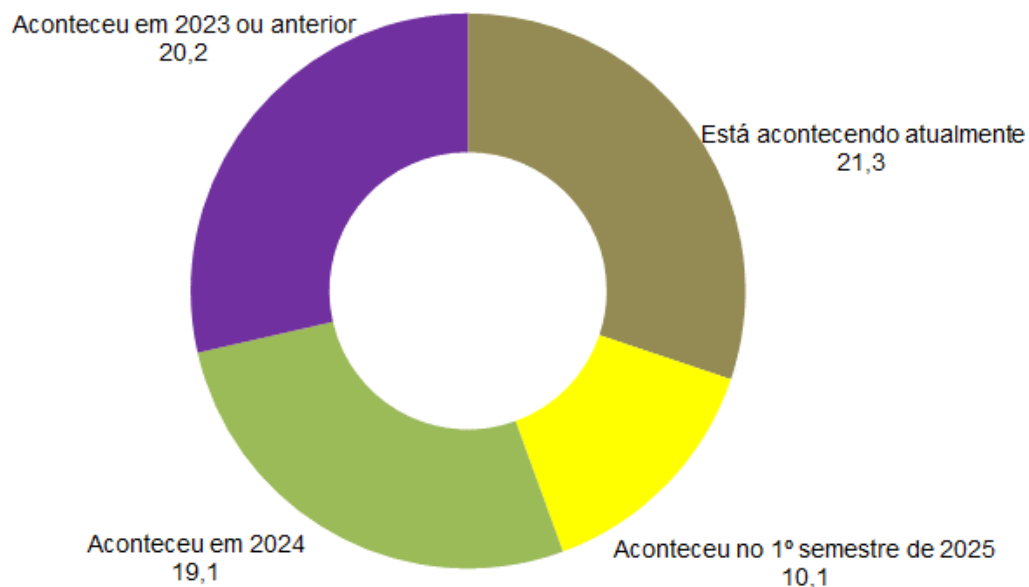
Relativamente ao tempo em que ocorreu o assédio presenciado, a maioria dos servidores que responderam ao questionário afirmou que estava acontecendo atualmente (21,3%), 10,1% disseram ter presenciado a ocorrência do assédio no primeiro semestre de 2025, 19,1% declararam que aconteceu em 2024 e outros 20,2% testemunharam o assédio em 2023 ou em anos anteriores (Gráfico 11).

GRÁFICO 11

Distribuição percentual dos participantes que já presenciaram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP, segundo tempo em que presenciou a última situação de assédio

São Paulo – 2025

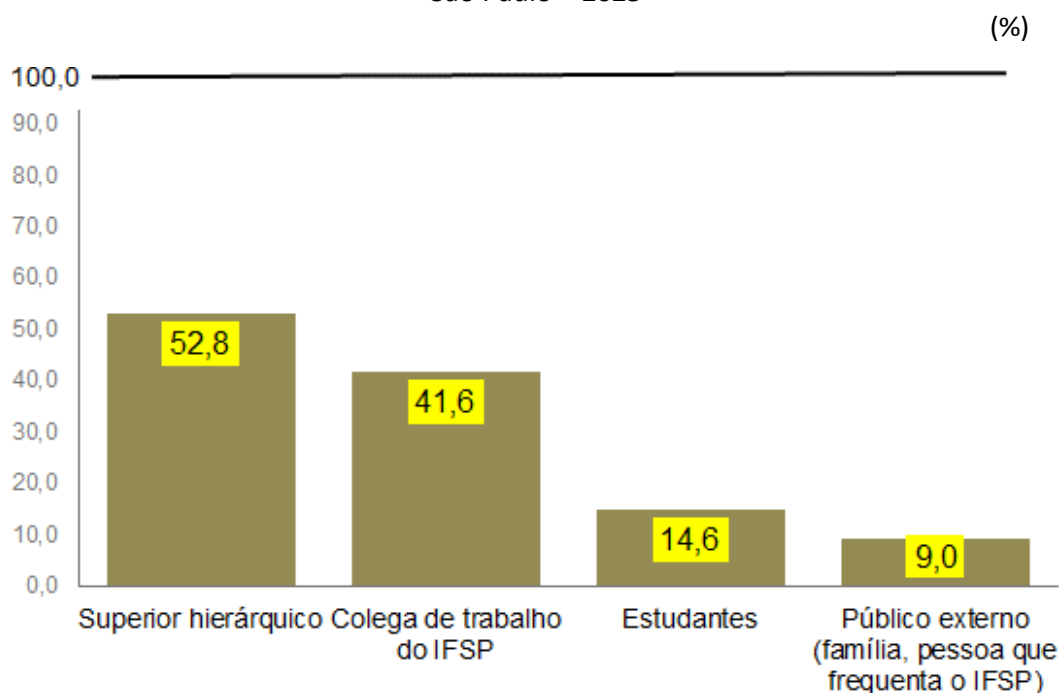
(%)



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Em relação à autoria do assédio, 52,8% dos participantes da pesquisa relataram ter testemunhado o superior hierárquico praticando a conduta, 41,6% disseram que o assédio foi cometido pelo colega de trabalho, 14,6% apontaram estudantes como assediadores, enquanto 9,0% atribuíram o assédio ao público externo (Gráfico 12).

GRÁFICO 12
Proporção de participantes, segundo quem pratica ou praticou o assédio presenciado no IFSP
São Paulo – 2025



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

3.3. Relatos de situações de assédio sofridas e presenciadas

Os relatos de assédio, descritos de forma resumida nos questionários, foram organizados em três categorias: assédio moral, assédio moral associado à discriminação e assédio sexual. Para classificar os relatos em cada categoria, esta análise utilizou os conceitos descritos no Manual do MPT³:

- **Assédio Moral** – “Conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (Hirigoyen apud Manual MPT, 2019, p. 9).

- **Assédio Moral e Discriminação** – A discriminação tem origem em uma diferença entre as pessoas, podendo ter um juízo de valor positivo ou negativo e este, por sua

³ Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, MPT/CAMSD-PGT, 2019.

vez, pode gerar estereótipos e preconceitos, a depender da ausência de conhecimento do agente. Segundo a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) **discriminação** compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

- **Assédio Sexual** - Podem-se elucidar suas duas formas mais comuns: (i) o assédio sexual por intimidação caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e (ii) o assédio sexual por chantagem que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

É importante esclarecer que também existe a **importunação sexual**, que, diferentemente do assédio sexual, não exige uma relação hierárquica de superioridade entre o autor do ato e a vítima. Ela pode ocorrer em qualquer ambiente ou situação em que haja ausência de consentimento, inclusive entre pessoas do mesmo nível hierárquico ou mesmo quando o autor ocupa posição inferior. Para fins analíticos, optou-se por consolidar os casos de assédio sexual e de importunação sexual em uma mesma categoria, considerando sua proximidade temática.

Nos relatos resumidos descritos no questionário online, foi possível identificar ocorrências de todos os tipos de assédio listados acima. Foram relatados casos de assédio moral praticado por superiores hierárquicos, colegas de trabalho, alunos e até por pessoas do público externo. Também foram registrados diversos episódios de assédio discriminatório — por raça/cor, sexo, orientação sexual, nível de instrução, posição política, entre outros — além de situações de assédio sexual (Quadro 3).

QUADRO 3
Número de relatos de situações de assédio sofridas e presenciadas descritos no
questionário online, segundo tipo de assédio
São Paulo – 2025

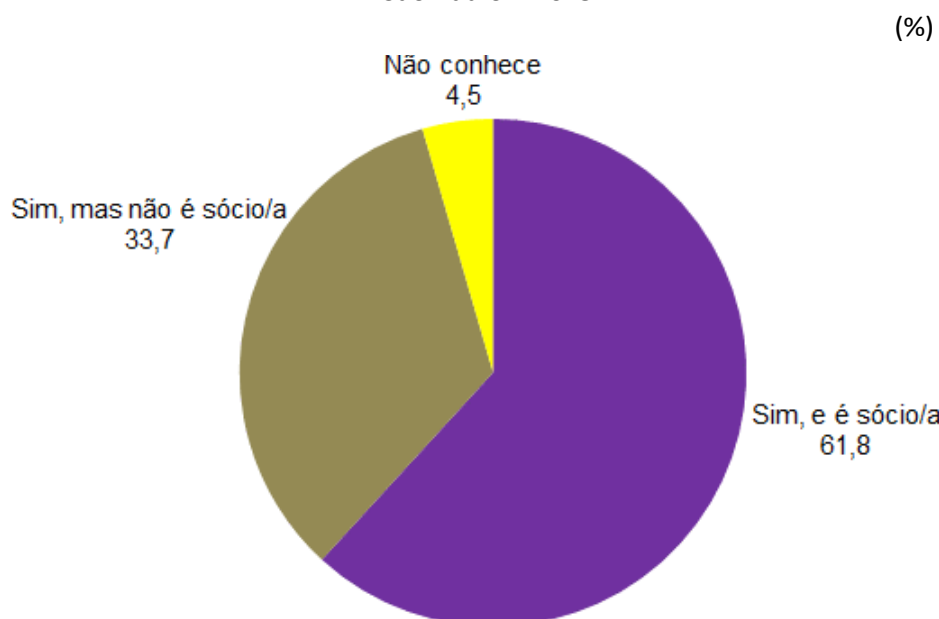
ASSÉDIOS SOFRIDOS	
Assédio Moral	62
Assédio Moral e Discriminação	15
Assédio Sexual	1
ASSÉDIOS PRESENCIADOS	
Assédio Moral	30
Assédio Moral e Discriminação	25
Assédio Sexual	11

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

4. Relação com o SINASEFE-SP e conhecimento dos canais de denúncia

A pesquisa buscou conhecer como era a relação dos servidores e servidoras do Instituto Federal de São Paulo com o SINASEFE-SP. Quase a totalidade dos respondentes (95,5%) disseram conhecer o Sindicato, entre esses, 61,8% eram associados e 33,7% não eram associados, enquanto 4,5% afirmaram não conhecer o SINASEFE-SP (Gráfico 13).

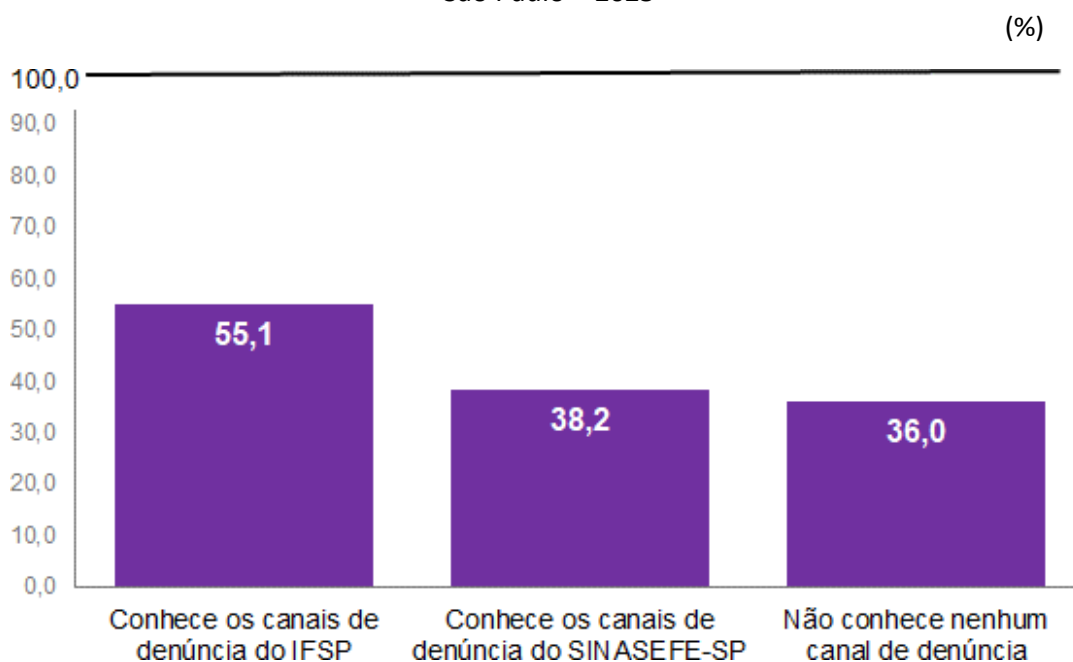
GRÁFICO 13
Distribuição percentual dos participantes, segundo conhecimento e associação ao
SINASEFE-SP
São Paulo – 2025



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Uma das dimensões investigadas pela pesquisa foi o conhecimento dos canais disponíveis para denunciar casos de assédio e discriminação, tanto internos ao Instituto Federal quanto vinculados ao SINASEFE-SP. Aqueles que disseram conhecer os canais de denúncia do IFSP corresponderam a 55,1% dos participantes da pesquisa, 38,2% apontaram conhecer os canais de denúncia do SINASEFE e mais de 1/3 dos respondentes não conheciam nenhum canal de denúncia (Gráfico 14).

GRÁFICO 14
Proporção de participantes, segundo conhecimento dos canais de denúncia do IFSP e do
SINASEFE-SP
São Paulo – 2025



Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

A abordagem teve como objetivo aprofundar a compreensão sobre o conhecimento dos respondentes a respeito do acesso a políticas de combate, prevenção e assistência em casos de assédio. Nesse contexto, 64,0% dos participantes afirmaram não conhecer a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Instituto Federal de São Paulo, enquanto outros 36,0% disseram ter conhecimento dessa política (Tabela 27 do Anexo 4).

Além disso, os participantes da pesquisa foram questionados sobre o conhecimento do convênio que o SINASEFE-SP mantém com o Canto Baobá, destinado a facilitar o acesso a atendimentos psicológicos e terapêuticos. Dos respondentes, 33,7% já conheciam o convênio, enquanto 66,3% ainda não tinham conhecimento sobre ele. Por fim, 71,9% dos trabalhadores e trabalhadoras do IFSP que responderam ao questionário demonstraram interesse em receber material informativo do Sindicato sobre estratégias de enfrentamento ao assédio (Tabelas 29 e 30 do Anexo 4).

PARTE 2 – RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

Esta seção do relatório apresenta uma análise qualitativa das entrevistas em profundidade realizadas com servidores e servidoras do Instituto Federal de São Paulo, conduzidas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) a pedido do SINASEFE-SP (Sindicato Nacional dos(as) Servidores(as) Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica - Seção Sindical São Paulo). O objetivo era levantar informações sobre situações de assédio no ambiente de trabalho, registrando experiências reais vivenciadas pelos trabalhadores e trabalhadoras e fornecendo subsídios para a atuação sindical no combate a essas práticas, bem como compreender suas experiências profissionais, os impactos emocionais vivenciados, as relações institucionais e os mecanismos de enfrentamento diante de situações de assédio e conflitos.

O texto aqui apresentado foi elaborado a partir da transcrição de trechos das entrevistas, de modo a preservar o conteúdo e a forma dos depoimentos colhidos, evitando, assim, interpretações que, porventura, possam alterá-los. É importante registrar que todas as pessoas entrevistadas discorreram sobre as questões que lhes foram propostas mas, para a exposição das informações, foram selecionadas algumas das declarações, para que sejam contemplados os diferentes conteúdos e abordagens. Em caso de repetição de informação, foram priorizadas as falas mais completas e abrangentes.

Cabe ainda destacar que, para preservar a identidade das pessoas entrevistadas, não serão identificados nomes nem os campi onde elas trabalham e, em determinadas situações, serão omitidas informações, para que não seja possível a identificação cruzada.

O conjunto de 15 entrevistas realizadas com servidores e servidoras do Instituto Federal de São Paulo revela práticas recorrentes de assédio moral, sobrecarga de trabalho, adoecimento psíquico, precarização das condições de trabalho e fragilidade dos canais de denúncia. Apesar disso, os relatos também evidenciam a valorização da educação pública como espaço de transformação social.

1. Gestão e condições de trabalho

Foi possível observar que praticamente todas as pessoas entrevistadas manifestaram uma percepção negativa sobre a gestão, tanto nos campi quanto na Reitoria, frequentemente descrita como autoritária, centralizadora e pouco transparente. Os relatos mencionam sobrecarga de trabalho, imposição de tarefas e de horários, ausência de diálogo e decisões consideradas arbitrárias. Algumas pessoas também apontaram insuficiência estrutural, falta de recursos e questões relacionadas à remuneração, considerada por parte dos entrevistados como abaixo do praticado no mercado, embora outros a percebam como adequada — motivo pelo qual esse ponto não foi unânime entre os participantes.

Além disso, muitos destacaram a desigualdade de tratamento entre diferentes áreas do conhecimento, o que impacta a distribuição de recursos, o reconhecimento profissional e até mesmo a importância atribuída às demandas de cada setor, aprofundando as assimetrias dentro da instituição.

A relação com a gestão é, em geral, marcada por negligência e autoritarismo, evidenciada pela falta de retorno da chefia e por mudanças de setor ou de campus realizadas sem consulta prévia. Soma-se a isso a ausência de transparência e de critérios técnicos claros nos processos decisórios, reforçando a sensação de imprevisibilidade e favorecimento, o que dificulta a construção de um ambiente institucional justo e confiável.

Essas práticas geram insegurança e intensificam o sentimento de invisibilidade entre os servidores. Assim, uma gestão baseada em decisões unilaterais tende a produzir resistência, desgaste e sofrimento no ambiente de trabalho.

Também foram mencionadas tentativas dos trabalhadores de solicitar mudanças de setor ou de campus, bem como a necessidade de registrar todas as interações como forma de autoproteção.

1.1. Carga de trabalho

Tanto docentes como TAEs entrevistados relataram situações de sobrecarga de trabalho e, muitas vezes, uma distribuição desigual das tarefas atribuídas.

“A diretora determinou que não seria feita a contratação de professor substituto para o cargo dela, mesmo com respaldo legal. Estamos todos sobrecarregados. Estamos com um professor a menos e vários colegas adoecendo por conta da sobrecarga de trabalho.” (Docente - E7)

“Na instituição, eu sou a única psicóloga da área, na escola, na instituição. Embora nós trabalhemos de forma multiprofissional, a gente percebe que existem algumas falhas. Isso eu converso com outros colegas, outros profissionais da mesma categoria. E mesmo no nosso campus, entre outros servidores de outras áreas que também exercem apenas a função que eles exercem, a gente percebe que existe uma sobrecarga. Porque existem falhas na coordenação, na direção que compete o meu setor. Gerir o meu setor, dirigir o setor. Existem falhas. Então, algumas pessoas se acomodam dentro do setor. E aí, existe um escoamento de trabalho sempre para algumas pessoas.” (TAE - E6)

“Recebi um plano individual de trabalho com 19 aulas por semana, 9 turmas, 6 disciplinas diferentes. O sistema já alertava: está acima do permitido por lei. (...) Aí eu falei, eu vou começar a olhar os horários desse pessoal que organiza, os horários que são os mais próximos da diretoria e essa coisa. O colega está com 10 aulas no semestre, o outro 12.” (Docente - E9)

“Os professores da mecânica davam docência tripla. Enquanto que nós, do núcleo comum, eu fiquei muito tempo como professor único [da disciplina], então eu tinha que cobrir um monte de situação ali.” (Docente – E8)

“Tinha oito aulas seguidas num dia, com só 50 minutos de intervalo. Saía de casa 12h, voltava 21h. Aí você olha as disciplinas que eles dão, são disciplinas que é uma disciplina de 5 aulas. Então ele entra em sala de aula às 7 horas da noite, sai às 10 e meia da noite, com um único tópico, com 15 alunos, 20 alunos, 25 alunos, porque são disciplinas mais adiantadas, que tem menos alunos. E eu com 36 alunos, 38 alunos por turma.” (Docente – E9)

Diversos relatos apontaram para o fato de que os professores não querem assumir a coordenação de cursos, devido ao excesso de demandas que são inerentes a esses cargos, somadas ao trabalho de docência.

“O coordenador de curso no Instituto, eu descobri isso depois que eu assumi a coordenação, é um ser que tem que dar conta de tudo, desde a questão pedagógica, até a questão administrativa, enfim, e a gente não tem um apoio. (...) eu acabei o semestre agora, com 30 aulas, 12 diários de classe, coisa assim, que os professores, em média, aqui no Instituto, têm de 12 a 14 aulas. Quando tem muito, tem 16.” (Docente – E1)

“Nenhum dos professores se mostrou muito favorável a pegar o comando desse laboratório, bem como ninguém mais quer ser coordenador de curso. Os coordenadores atuais estão terminando o seu mandato e ninguém quer entrar mais na coordenação de curso. Eu acho que ninguém mais tem real intenção e condição de trabalhar como coordenador de curso.” (Docente – E7)

Houve relatos de desigualdade também no acesso às medidas de flexibilização da jornada de trabalho, tanto entre diferentes áreas quanto entre colegas de um mesmo setor.

“A maioria dos setores (...) o servidor consegue reduzir a carga dele presencial, de forma considerável. De até 70, 80%. Ele trabalha, muitas vezes, duas vezes na semana, presencialmente, dentro da carga horária dele. E os servidores da CAE, que é esse setor que eu trabalho, que funciona das 7h às 23h, infelizmente, não conseguem ter esse avanço aí nesse, vamos chamar de benefício. A gente não consegue aderir ao PGD como os outros setores. Isso é uma forma de assédio.” (TAE - E13)

“Alguns assédios aconteceram de forma, sabe como se fala, aquele assédio velado. O assédio sutil, né? De, por exemplo, você tem dois, três servidores num setor, para um você permite ele fazer um horário mais flexível. No horário do outro você determina o horário que ele tem que trabalhar. Um,

‘escolhe aí o que você quer. Você quer manhã, tarde, você quer sair mais cedo?’ O outro não, ‘você vai trabalhar de tal hora a tal hora’. Então, esse tipo de imposição, a gente pode classificar. Por que para ele tem que ser imposto e para o outro não? Então, esse tipo de coisa eu vi várias vezes acontecer.”
(TAE - E13)

Embora a carga horária de trabalho seja frequentemente considerada exaustiva e desigual, ela acaba sendo vista como aceitável quando comparada à situação da educação pública básica.

“Eu não acho que é uma carga tão pesada, de verdade, porque eu vim [de uma rede de educação pública municipal], então eu cheguei a trabalhar 55 horas semanais de aula. Então, quando eu cheguei no IF, para mim aquilo foi o paraíso.
Eu vi muito professor que estava começando a carreira reclamando, falei, gente, vocês não sabem o que é trabalhar muito, isso aqui é o paraíso, isso aqui é o filé mignon da educação. Porque a gente tem 16 horas de aula só. É uma carga pesada, mas para quem vem de uma outra realidade, de outro contexto, o Instituto Federal é uma mãe.” (Docente – E8)

1.2. Falta de escuta e imposição de decisões

Docentes e técnicos administrativos relatam experiências marcadas por falta de diálogo, decisões unilaterais da gestão e dificuldades no reconhecimento de suas necessidades. Muitas vezes, até consideram que há uma ausência ou descaso da gestão.

Imposição de decisões e falta de diálogo

“A diretoria do campus soltou uma portaria regulamentando o horário de funcionamento dos setores. Então, se diz, na época, que houve um estudo, né? Mas como é que foi esse estudo? Não foi um estudo com a comunidade de técnicos administrativos, ou seja, os setores administrativos do campus, e sim com os seus coordenadores. Eu sei

que aqueles minutos que foram tirados até o fim do expediente, eu teria que entrar mais cedo. E aí, se entrar mais cedo, eu já não conseguiria pegar minha filha na escola, que tem autismo. Aí, eu teria que já contratar uma perua. Ou seja, eu teria que ter mais gasto. E aí, a minha filha é autista, vocês sabem, o autismo, ele é muito específico em cada ser. Então, como é que a minha filha ia se habituar a entrar numa van escolar com alguém que ela não conhece? Então, às vezes, ela só vem com pessoas que ela conhece, não vai com pessoas, grita, chora, tem crises. Então, foi tudo muito conturbado. Simplesmente veio a portaria, pá, cumpra-se.” (TAE – E3)

“Havia uma lógica muito autoritária por parte dos coordenadores de curso, e havia uma vista grossa para isso, por parte da direção. O trato com os diretores era muito bom, no entanto, com as coordenações...E não era comigo, porque, como eu estava no sindicato, eu tive que mediar a situação com outros servidores também. Os coordenadores de curso, sim, eram chefes de empresa, assediadores. A lógica era do puxa-saquismo e da subserviência, não tinha lógica de instâncias democráticas, gestão democrática, embates, como a gente tem em outros campus, de você, de repente, entrar em um embate com a sua chefia em um colegiado, e está tudo bem.” (Docente – E5)

“A diretora só mandava mensagem dizendo: ‘pega três meses de licença que eu consigo substituto’. Nunca conversou comigo.” (Docente – E15)

“Mudaram meu setor sem diálogo. Fui retirado da função e colocado em outro lugar sem explicação.” (TAE – E2)

“Queriam que eu ficasse todos os dias até 22h40, mesmo sem aula prática. Eu amamentava. Pedi flexibilização e fui ignorada.” (TAE – E10)

“O campus novo me rejeitou sete vezes, mesmo com laudos médicos. Mantiveram a substituta e me deixaram fora.” (Docente – E15)

“Você entra numa reunião e ninguém te escuta. Você está falando e é como se não estivesse ali.” (Docente – E12)

“Pedi para ver as disciplinas disponíveis. Me disseram: ‘não tem como ver, isso fica nos computadores da equipe. A distribuição de aulas é feita por uma equipe que não mostra a planilha’. Tudo é decidido sem consulta. Porque lá no Instituto Federal do outro estado [onde trabalhava antes] ficava aberto para todo professor, inclusive para aluno, para todo mundo, quais eram as aulas e quem dava qual aula.” (Docente – E9)

“Fui nomeado gestor de quatro contratos sem consulta. Jogaram as portarias no meu e-mail como se fosse normal.” (TAE – E14)

“Fizemos reuniões, levamos ao Concam, e a pauta foi ignorada. Ninguém mais tem forças para reivindicar.” (Docente – E7)

“A chefia simplesmente ignorava nossos pedidos, parecia que não existíamos.” (Docente - E 1)

“A minha primeira conversa com ele foi sobre horário e eu expliquei a minha situação para ele [com relação aos cuidados com a saúde de um dependente com deficiência]. No primeiro momento, ele até aceitou com várias mudanças. Mas na semana seguinte que eu fui assinar a folha de horário, ele voltou atrás e falou que não, que eu ia ter que fazer outro horário. Essa nova chefia chegou sem nenhum tipo de conversa, chegou somente impondo. (...) Quando eu fui conversar com ele pessoalmente sobre isso, a resposta que eu tive dele foi a seguinte: ‘Todo mundo tem problema’. (TAE – E2)

“Eu pedi uma licença capacitação (...) Houve a concordância de duas coordenadoras e a discordância de uma coordenadora, que é a atual diretora, que levou o diretor a não dar a minha concessão de licença capacitação. Então, ele negou a assinatura e a minha capacitação foi negada, sendo que nós tínhamos professor substituto que poderia

assumir uma carga horária maior para que eu pudesse ter a minha capacitação.” (Docente – E7)

“Eu pedi a minha licença-capacitação que eu tinha direito. Essa coordenadora, ela me negou, falando que eu tinha que voltar a trabalhar, porque eu já tinha ficado na pandemia em casa, e a minha licença-capacitação ia vencer.” (TAE- E10)

Essas decisões impostas sem diálogo, muitas vezes, causam um sentimento de vulnerabilidade por parte do trabalhador.

“E num campus que você não conhece, a conversa ficou super atravessada, eu nem entendia a dinâmica de relações no campus. Então, quando eu fiquei doente, eu liguei para a suplência, e a suplente era a diretora do campus. Daí, ela me deu uma bronca, que era absurdo que eu não ia. Eu não sabia como proceder. Eu chegando muito vulnerável, não conhecia as pessoas, aí eu fiquei com esse receio e me submeti lá na situação.” (Docente – E5)

Ausência da gestão

“E o que a gente percebe, que aí eu também não sei se se caracteriza [como assédio], mas é uma coisa que incomoda bastante, é que é uma gestão muito ausente. Assim, a impressão que a gente tem é que eles pouco se importam com o campus.” (Docente – E1)

“E ele nunca respondeu meus e-mails. (...) Falei, vamos criar um Google Drive para a gente colocar os arquivos. Ele nunca me respondeu. Ou quando eu tinha algumas dúvidas, ele também nunca me respondeu. (TAE – E2)

“(...) eu mandei dois e-mails, ou três, perguntando se tinha conseguido atribuir aulas, como que tinha ficado. Nunca tive resposta.” (Docente – E1)

Uma forma de assédio é a ausência de instruções por parte da chefia.

“Eu não sei o que eu tenho que fazer até hoje. Sei que eu tenho que buscar as informações. E quando eu tento buscar informações, ele reclama, e eu não posso executar, porque eu tenho que falar com ele antes. E ele também não me passa nada para fazer. (...) Eu recebi um único e-mail dele pedindo alguma coisa para mim. De resto, eu nunca recebi nenhum tipo de pedido dele.” (TAE – E2)

1.3. Desigualdade entre áreas

Os depoimentos dos docentes evidenciam um cenário de desvalorização e desigualdade dentro da instituição. Por exemplo, a pesquisa é vista como secundária em relação às aulas, reforçando uma hierarquia implícita.

“Quem faz pesquisa é visto como alguém que não trabalha. Há uma hierarquia implícita que prioriza a aula.” (Docente – E12)

A arte é reduzida a função decorativa, sem reconhecimento pedagógico e sem infraestrutura mínima.

“A arte é vista como decoração. Querem que a gente enfeite festa junina, mas não dão sala nem material (...). O Instituto Federal de São Paulo dá muito ‘não’ para artes e quer muita coisa em troca.” (Docente – E15)

A Pedagogia enfrenta constante desvalorização, exigindo luta permanente por reconhecimento.

“Uma instituição técnica, tecnológica, com foco, enfim, em outras áreas, e a Pedagogia entra meio que ninguém sabe muito bem o que a gente tá fazendo lá (...). Junto com outros colegas, comprei uma briga pra ter um laboratório de ensino pro curso de Pedagogia, porque todos os outros cursos as pessoas têm como legítimo ter um laboratório de ensino. Pedagogia parece que é um

curso pra contar número, porque tem repasse por estudante, sabe, e tem uma cota mínima de formação de professores que tem que bater, que é 20%. Põe a Pedagogia e não dá estrutura nenhuma pra esse curso.” (Docente – E5)

Há também a percepção de que existe uma falta de preparo para práticas educativas por parte dos professores da área técnica, além de serem mais resistente a projetos interdisciplinares.

“É uma crítica que eu faço à formação do Instituto Federal. Porque a maior parte dos professores é de equipe técnica, que é importante, porque, realmente, a gente está falando de uma educação voltada para o trabalho. Entretanto, são pessoas que não têm obrigatoriedade de ter licenciatura. Então, isso é um problema muito grande. Como é que chega essa leva, essa maioria de professores que não tem noção do que é educação para dar aula? Não faz sentido. Uma pessoa que nunca pisou numa sala de aula, sem licenciatura, com doutorado, ganha super bem dando aula péssima”. (Docente – E8)

“Mas também muitos desses professores que vêm da área técnica, eles não têm a base da educação.” (Docente – E15)

“A área técnica sempre é mais difícil você conseguir fazer projetos e tudo mais, mas lá, a área propedêutica era muito bacana, a gente conseguiu até no nível de fazer aulas integradas, fazer provas integradas.” (Docente – E15)

Por outro lado, há quem atribua a falta de diálogo ao núcleo não técnico, inclusive citando práticas antidemocráticas de docentes da área comum.

“Não vamos ouvir, porque eles não têm formação pedagógica e a maioria tem formação pedagógica, mesmo sendo numa área técnica. Então, é um debate. É claro que, se você está lecionando uma disciplina de engenharia, é claro que na sua formação você não teve um debate intenso da questão das ciências humanas. Natural. Mas também as ciências humanas não teve um debate intenso da aplicação dos materiais, por exemplo. Então, acho que um

complementa o outro. É ouvir e dialogar. Essa é a ideia da democracia. Não é concordância plena, mas a capacidade de ouvir.” (Docente – E12)

1.4. Falta de transparência e critérios técnicos nas tomadas de decisão

As tomadas de decisão da gestão frequentemente se orientam por preferências pessoais e práticas de favorecimento, em vez de critérios técnicos ou coletivos. Essa postura reforça a percepção de arbitrariedade, fragiliza a transparência institucional e contribui para um ambiente marcado por insegurança e descrédito entre os servidores.

“A ordem de pagamento virou a ordem que o gestor quer agradar. Um fornecedor mais amigo ou menos amigo, paga isso aqui e deixa as bolsas de lado.” (TAE – E14)

O entrevistado relata práticas administrativas fora da norma, favorecimentos e desorganização estrutural no IFSP.

“Um monte de coisa errada lá, porque eu trabalhei nove anos como gestor, só de olhar o processo eu já sei que isso aqui está errado aqui, isso aqui está aqui, esse prazo não foi cumprido, isso aqui devia ter um documento assim. (...) Os terceirizados sofrem muito com isso. Assim, não tem mais um processo estruturado de fiscalização. As empresas fazem o que querem, quando querem.” (TAE – E14)

Professores ocupam cargos de gestão sem preparo técnico ou experiência na área.

“Nada contra o professor ocupar um cargo, mas um professor de matemática, por exemplo, ser coordenador da Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) sem ter informação nenhuma de gestão de pessoas. Isso é algum indício de que tem alguma coisa errada, né?” (TAE – E14)

Concessões de direitos e liberações (como capacitação, contratação de substitutos, distribuição de vagas) são tratadas de forma política e estratégica pela direção.

“Então, pra você conseguir uma diária, depende pra quem e qual a finalidade de uma diária. A direção usa desses artifícios dentro do contexto político. E aí se você é a favor do sistema, você tem a diária. Se você é contra o sistema, você não tem. Então, hoje, para você organizar uma viagem técnica, uma visita técnica, é extremamente desanimador frente a todos os obstáculos políticos que você encontra, pautados em egos, em vaidades, em créditos que as pessoas querem pelas coisas.” (Docente – E7)

“Então, eles fazem uma jogada política onde eles deixam um código de vaga de emergência, para eles usarem na área que eles quiserem, com professores que eles quiserem, na contratação de substituto. Então, ela que deveria ter um professor substituto na nossa área, ela já usou a vaga dela para a contratação de um professor substituto de uma outra área (...). Então, ela mantém a nossa área sobrecarregada, no sentido de nos impedir de tirar capacitações, de oferecer cursos fixos, de oferecer atividades dentro da linha de pesquisa, ensino e extensão. Então, nós ficamos escravos do ensino.” (Docente – E7)

Disputas políticas internas são usadas como instrumentos de assédio e retaliação.

“Na instituição como um todo, eu vejo uma relação assim... até uma questão política em sentido mais local, ela interfere também nas relações. Então, ah, se você é desse coletivo, eu te trato de tal forma, se você é de tal coletivo, eu te trato de outra forma.” (Docente – E4)

“Em 2020 eu concorri como, não eu diretamente, mas uma amiga minha concorreu a eleição para a gestão do campus. Eu apoiei abertamente, fiz campanha, enfim. E aí após esse período especificamente... eu passei a ter algumas coisas assim, as pessoas quase que não cumprimentam a gente.” (Docente – E1)

A política partidária também aparece, muitas vezes, influenciando as relações de trabalho e gerando situações de assédio e problemas na gestão.

“A gente vê até que as emendas parlamentares estão afetando também o clima político do IFSP. Agora o IFSP vive de emendas parlamentares, de jogo político, enfim. E a gestão que chega pro aluno, que chega pro professor, que chega pro técnico, que fique às traças lá. E que vocês fiquem quietos, por favor, pra não atrapalhar a gente e fazer as nossas negociações.” (TAE – E14)

“(...) usaram toda uma estrutura partidária. Ele é vinculado a um partido grande de esquerda, usou a estrutura desse partido para tentar assediar a gente. (...) Assédio via partido político, eles fazem, chamam coletivos para sabotar nossas propostas. (...) Tem gente que usa a estrutura partidária, junto com um vereador.” (Docente – E4)

1.5. Falta de estrutura e recursos

Vários docentes entrevistados relatam falta de condições de trabalho e infraestrutura nos campi, o que acarreta prejuízos para o processo de ensino e aprendizagem.

“Nunca vi tantos campi feios como em São Paulo. Sem auditório, sem sala de artes, sem nada.” (Docente – E15)

“O laboratório de gastronomia oferece risco. Não temos técnico. A responsabilidade é toda do professor.” (Docente – E7)

“Faltam bolsas, estrutura, reconhecimento. A gente luta por tudo.” (Docente – E5)

“O nosso campus tem uma infraestrutura péssima. Nós temos uma cidade que é muito fria no inverno. E as nossas salas de aula não têm a menor condição térmica. Eu tenho alunos que ficam tremendo debaixo de cobertor em sala de aula, assistindo aula. O telhado é de metal,

quando chove ninguém escuta nada, ninguém fala nada, eu não escuto a minha própria voz.” (Docente – E7)

1.6. Remuneração

Os entrevistados apontam diversos problemas relacionados à remuneração, especialmente a ausência de reajustes, a percepção de injustiça salarial quando comparados a outras carreiras federais e, internamente, a disparidade entre cargos dentro da própria instituição. Para parte dos servidores, essas diferenças reforçam a sensação de desvalorização e desigualdade, tanto em relação ao mercado externo quanto entre as funções desempenhadas no Instituto Federal.

Por outro lado, alguns trabalhadores reconhecem que, apesar da alta exigência de qualificação, os salários ainda superam aqueles praticados nas redes de educação básica. Ao mesmo tempo, surgem críticas, especialmente entre docentes, de que o modelo de remuneração valoriza excessivamente a titulação formal, em detrimento da experiência profissional, além de intensificar disparidades entre diferentes cargos.

As entrevistas revelam uma tensão em relação à remuneração. Por um lado, os salários são percebidos como superiores aos de outras instituições; por outro, há desigualdade salarial entre os cargos de técnicos administrativos, mesmo quando as atribuições são semelhantes. Essa diferença se acentua ainda mais quando se compara a remuneração de técnicos administrativos com a dos docentes, gerando frustração entre os trabalhadores.

“A gente tem que pensar em duas linhas O nosso salário dentro da nossa rede e o nosso salário comparado com o mercado externo. Com o mercado externo, eu tenho uma renda superior, maior do que se eu trabalhasse lá fora, que seria, de uma certa forma, confortável. Mas, comparando com a linha dentro da nossa instituição, o meu cargo é o cargo de menor salário. E mesmo a gente tendo atribuições compatíveis com qualquer outro cargo.” (TAE – E13)

“Aí eles exigem de nós mestrado, doutorado. De um técnico, exige a mesma coisa para você ganhar metade disso, sabe? Às vezes até menos.” (Docente – E4)

A diferença salarial entre técnicos e docentes é recorrente no discurso dos entrevistados. No entanto, ressalta-se que os TAEs não possuem dedicação exclusiva, o que permite complementar a renda em outras atividades, diferentemente dos professores.

“O docente tem que ter dedicação exclusiva, você não pode piscar para o lado com uma oferta de emprego. Ó, piscou, você toma PAD. Você não pode fazer nada. Nos outros cargos não tem isso. O de técnico não tem, por exemplo. Então, você pode fazer outras coisas. Tem muito técnico que faz outras coisas, outras atividades para complementar a remuneração, que é um absurdo. Mas tem que fazer isso.” (Docente – E4)

Entre os docentes, há a percepção de que os salários são mais altos do que os das redes estaduais e municipais, o que se justificaria devido à estrutura universitária do Instituto Federal. Contudo, questiona-se essa justificativa quando o tripé ensino-pesquisa-extensão não é plenamente executado.

“Comparado com a classe, a remuneração não é um problema para nós. Passa a ser assim para a rede, porque acho que o professor não pode ter uma diferença tão grande. Não é porque eu estou no Estado que tenho que ganhar muito menos que um professor que está na rede federal. Não faz muito sentido essa distinção.” (Docente – E12)

“Porque é visto dentro de uma estrutura universitária. Se você perde esse tripé, você não tem uma estrutura universitária dentro de uma escola de ensino médio. Então, a remuneração comparada com outros segmentos equivalentes é muito maior.” (Docente – E12)

Apesar disso, há entrevistados que consideram os salários inferiores aos de outras carreiras federais, ou insuficientes diante das exigências formativas.

“Não gosto quando as pessoas falam, ‘ai, mas eu recebo bem’. Você não recebe bem, você recebe dignamente, e muito pouco, porque um representante de um tribunal lá, não fez um doutorado como você fez, não gastou sete anos da vida, sete não, né? Se for pensar, quatro de graduação, dois de pós, mais dois de mestrado, mais quatro de doutorado, aí, são mais dez anos da sua vida, estudando.” (Docente – E15)

“Outras carreiras do próprio executivo são muito melhores com exigências muito menores. Então, eu acho a remuneração muito aquém do que poderia hoje. Teria que ser, no mínimo, equiparada com a de EPPGG.” (Docente – E4)

A titulação aparece como a principal forma de progressão e melhoria salarial, o que gera dificuldades especialmente para quem ingressa com apenas a graduação ou para servidores das categorias com menor qualificação. No entanto, essa prática não é exclusiva do IFSP, sendo comum em diversas instituições públicas, nas quais a progressão na carreira está associada à titulação.

“Eu entrei só com graduação, então, para mim foi muito difícil, assim, eu passei muito bem na prova, enfim, mas depois eu fiquei no último lugar. Porque eu era a única pessoa que passou na prova sem ter titulação, então, quando eu entrei, meu salário caiu muito. Então, eu acho que tem uma questão aí da titulação, que a diferença salarial é muito absurda.” (Docente – E8)

“Se a pessoa não consegue fazer um mestrado, ela não tem uma remuneração adequada. E muitas pessoas da categoria C e D não conseguem.” (TAE – E6)

*“Aí depois eu fiz mestrado, doutorado, aí isso melhorou meu salário.”
(TAE – 10)*

Ausência de reajuste

A falta de reajustes por longos períodos foi outro ponto fortemente mencionado, sobretudo entre os técnicos administrativos, que relataram maior impacto sobre sua remuneração e qualidade de vida.

“Desde quando eu entrei, 2017, até o ano passado. Nós ficamos sem nenhum tipo de reajuste. Sete anos praticamente sem reajuste. Era um dissabor muito grande. Era um problemaço. Eu, que vim da iniciativa privada, o mínimo era cumprido, que era o reajuste. Esse era um problema sério, um motivo de não querer trabalhar.” (TAE – E2)

“Ah, eu fico chateada com a remuneração, porque na época que eu passei no concurso, era uma grande vantagem ir para o Instituto Federal. Então, eu deixei de trabalhar onde eu trabalhava, deixei de assumir outros concursos, porque era uma remuneração boa. Eu acho que está muito defasado.” (TAE – E11)

*“Em termos de remuneração, dentro da educação é o que tem de melhor. Teve uma defasagem, a gente ficou seis anos sem aumento. Toda a rede federal passou seis anos sem aumento. Tivemos agora um reajuste, pequeno frente ao que tivemos, mas tivemos um reajuste. Mas comparado com a classe, a remuneração não é um problema para nós.”
(Docente – E12)*

1.7. Trajetória profissional e estratégias de proteção

A trajetória profissional dos servidores é marcada por rupturas e estratégias de sobrevivência institucional. Muitos relatam pedidos de remoção de campus como forma de escapar de ambientes hostis, embora enfrentem obstáculos

impostos pela gestão. No entanto, a mudança de setor ou campus, muitas vezes, aparece como uma medida punitiva, e não como solução negociada.

“Eu perdi chance de remoção pra outro campus. Porque eu pedi remoção pra outro campus, que eu não estava mais aguentando. Eu falei, eu preciso ir pra outro lugar. Mas por que eu não fui? Porque quando veio o processo de remoção, falou assim, você não pode ter pendências com livros emprestados, patrimônios, não sei o quê. Eu falei, como é que eu vou? Porque se eu pedi hoje um relatório da CAP do servidor que estava me assediando, como é que ele vai fazer um nada consta com relação a bem? Me dando a possibilidade de ir pra outro lugar. Então eu me senti preso e encurralado. Falei, eu não vou.” (TAE - E3)

“Tentei duas vezes remoção por saúde. Não consegui. Só consegui sair trocando com outra professora por WhatsApp.” (Docente – E15)

“E numa sexta-feira, tomou posse uma nova direção, e ele falou que não ia mais continuar comigo. Isso numa sexta-feira. Na segunda-feira eu já não estava mais. Eu já estava em outra. Em outra informalmente. Mas formalmente eu ainda estava vinculado à outra coordenação que eu estava designado.” (TAE – E2)

“E aí eu percebi o seguinte, eu tentava pedir remoção para campus mais próximos ali da região onde está minha família. Eu percebi um certo... ‘Ah, você quer ir? Você tem que fazer tal coisa’. E aí eu percebi um certo assédio, inclusive do próprio diretor também, na época.” (Docente – E4)

“Eu fui cedido, eu pedi para ser cedido para [outro órgão público]. Uma das principais causas era que estava insustentável o trabalho.(...) Inclusive, na época, quando eu fiz, eu participei até pra vaga sem gratificação nenhuma, porque eu só queria sair dali. Também teve um monte de prazo que foi perdido no meu processo de cessão, enfim, foi toda uma coisa difícil pra mim conseguir sair desse ambiente tóxico.” (TAE – E14)

“A coisa ficou feia quando eles viraram gestão. E aí começou uma perseguição muito grande. Foi por isso que eu fui convidado a me retirar para outro campus.” (Docente – E8)

Sentimento de desconfiança e perseguição

Mais uma estratégia apontada como forma de autoproteção em situações hostis de perseguição e desconfiança, é o registro de tudo por escrito, em ata, ofício, e-mail e gravação de conversas e reuniões.

“Eu vou conversar com qualquer pessoa, a gente tem que ligar o gravador. Pra que a gente tá passando por isso? Eu tenho que fazer isso. Depois que eu tenho uma conversa com um colega, eu tenho que imediatamente voltar pra sala, abrir o e-mail e escrever. Conforme conversado, pra depois não ter nenhum problema. A gente vive nesse cheque, nesse joguinho, não tem mais segurança. Então eu tenho que gravar todos os áudios, eu tenho que filmar, eu tenho que mandar e-mail.” (TAE – E3)

“A gente acostuma a registrar tudo, a se resguardar, a ignorar algumas coisas que foram passadas verbalmente, a pedir as coisas por escrito. A gente vai se acostumando com isso, infelizmente.” (Docente – E5)

2. Assédio moral, institucional e sexual

As experiências de assédio moral, institucional e sexual emergem de forma contundente nos relatos, envolvendo chefias, colegas e estudantes. Os servidores descrevem situações de difamação, perseguição, ameaças, recebimento de mensagens fora do horário de expediente, uso indevido de processos administrativos e discriminação de diversas naturezas.

2.1. Assédio moral

Pessoas relatam práticas abusivas por parte de superiores hierárquicos.

“Ela dizia que tudo que a gente fazia dava errado. Entrou gritando na sala dos professores, dizendo que alguém tinha que tomar uma providência.” (TAE – E10)

“A pedagoga me perseguia. Me tirava de reuniões, queria controlar meu horário, me expunha por e-mail com cópia para todo mundo.” (TAE – E11)

A entrevistada relata, ainda, que teve todas as folhas de seu caderno de atendimentos arrancadas por essa servidora.

“Abri o caderno e ele estava vazio. Fiz boletim de ocorrência. Roubaram meu material de trabalho.” (TAE – E11)

Docentes denunciam difamações, perseguições e ameaças.

“Ligaram para alunos dizendo que eu manipulava estudantes e estimulava [atividades ilícitas]. Uma aluna gravou e me mandou o áudio.” (Docente – E8)

“Fui pressionado a aprovar aluno que não fez nada. Quando me neguei, fui perseguido e tive meu estágio probatório reprovado.” (Docente – E7)

“Era um professor substituto, que eles estavam insatisfeitos com ele (...) O coordenador também começou a entrar na sala, tirar ele de sala de aula, entrar na sala e ficar falando dele com os alunos, sem ele estar presente. Criar uma situação assim. Eu vi que era assim, era uma forma de modus operandi mesmo. Te difamar para os alunos e inviabilizar a sua relação com os alunos. Vi que não era só comigo. Percebi que isso tinha rolado com professoras anteriormente também.” (Docente – E5)

Uma pessoa entrevistada relata ter sido alvo de comentários depreciativos relacionados à sua personalidade mais reservada e ao modo como se expressa.

“Eu falo um pouco mais baixo. Então ela falava assim, ‘Ela tem essa vozinha, ela fala assim. Qualquer coisa, vocês perguntem novamente’. Ela falava assim, de um jeito que eu sentia meio que me desqualificando. (...) E ela ainda falou assim, ‘Essa professora é meio estranha, igual a você.’” (TAE – E6)

Há relatos de situações de assédio de subordinados a superiores hierárquicos.

“Quem assumiu a coordenação de curso quando eu entrei foi minha colega. De repente, ela é isolada, ninguém mais senta para tomar um café, para almoçar com ela, a gente fazia encontros, festinhas, não convidaram mais ela. Ela apanhava, como se fosse ela impondo aquelas coisas. Eu comecei a perceber que as pessoas não eram burras, eles estavam mesmo assediando, estavam querendo colocá-la num lugar, para que a hora que ela solicitasse algo, a hora que ela precisasse direcionar algo na área, a atribuição dela, daí a pessoa não ia ter que responder a ela, porque ela não ia ter moral nenhuma. Depois fiquei muito amiga de um professor que tinha sido coordenador e que passou por isso, de ser isolado, de ser difamado, de todo mundo, de repente, brigar com ele e ir para cima de maneira desrespeitosa, por questões que eram mera atribuição dele.” (Docente – E5)

Alunos também são alvo de assédio e ameaças por parte de servidores.

“Ele ameaçava os alunos e falava assim, então, para você se livrar, você tem que mandar um e-mail falando que o professor (eu, no caso) fez tal coisa. (...) Se você não assinar esse documento aqui pra gente, a gente vai processar você. Eles estão assediando os alunos também, e é gente pobre. E aí, acho que 15 alunos mandaram e-mail falando que eu fazia coisas erradas.” (Docente – E8)

Servidoras afirmam terem sofrido retaliações por atuarem no sindicato.

“Já me negaram, por exemplo, o cargo de confiança por eu ser do sindicato. Falaram que não poderiam. (...) Eu tive uma época que aconteceu pontualmente comigo, que eu precisava mudar meu horário de trabalho, só que não permitiam que eu mudasse meu horário de trabalho. Daí eu falei, então me muda de setor para eu poder adaptar meu horário e tal. Não, você não pode mudar de setor, porque o seu cargo é limitante. Teve um discurso lá falando que eu não poderia mudar de cargo. Só que você passa um tempo, outras pessoas são remanejadas de forma aleatória, de setor, de horário, e você não. Por quê? A única explicação que eu tive na época, ou para mim, na minha concepção, era a minha atuação militante dentro do campus.” (TAE – E13)

“O assédio é algo que acompanha quem é sindicalista, não é dessas, não é de hoje, é o que eu já espero algumas retaliações, por conta de atuação mesmo.” (Docente – E5)

Há vários relatos de invasão da vida pessoal e de dificuldade de desconexão. Essa quebra de limites entre vida pessoal e trabalho provoca forte sobrecarga emocional.

“Ele mandou uma mensagem no WhatsApp falando que ele não gostava que o meu WhatsApp não tivesse aqueles tracinhos azuis de leitura. Isso fora do meu horário de trabalho, que foi de manhã. Então... Isso, para mim... Para quem acabou de chegar. E eu estava meio no fio da corda-bamba, porque ele podia fazer o que ele quisesse, porque eu sabia que ele que era chefe e eu não podia fazer muita coisa. (...) Até o WhatsApp ele quer controlar. Ele queria que eu tivesse no meu WhatsApp os dois tracinhos azuis para que ele soubesse que eu lia a mensagem no WhatsApp. Mas o WhatsApp não é instrumento de trabalho. Fora do horário de trabalho.” (TAE – E2)

“(...) e aí ela mandou, no final de semana, no domingo, 10 horas da manhã, ela começa a mandar um monte de mensagens no WhatsApp, mensagens das atividades que eu passei para os alunos. Ela mandou as respostas para mim das atividades. Diz que o aluno tinha mandado pra ela, e ela estava mandando pra mim pra eu considerar. Então me mandou lá (...) um monte de coisa no WhatsApp, um monte de mensagens. E eu bloqueei, não atendi, e como estava marcada a reunião de conselho pra quarta ou quinta-feira, eu falei que eu queria esperar a reunião do conselho pra trazer a público toda essa situação que estava acontecendo comigo.” (Docente – E7)

“E ela falou assim, o que você pensa que é para fazer esse levantamento? Falei, sou professor de PJI, é o que a gente faz. Não, você nem é professor, você não é nada. Super me maltratando. E aí eu falei assim, ó, o seguinte, primeiro que é sábado, enfim, eu não quero mais falar com você, só por e-mail, eu vou te bloquear no meu WhatsApp. (...) Sim, eles queriam que eu fosse ofendido no meu WhatsApp, num final de semana, me jogavam o trabalho pra depois falar que eu não trabalhava.” (Docente – E8)

2.2. Ameaças, intimidações e uso de PADs

Pessoas entrevistadas relataram terem recebido ameaças com abertura de processos administrativos por não estarem de acordo com ordens das chefias ou até por estarem adoecidas.

“Falou que tinha um PAD do diretor titular, um contra mim e um contra esse outro colega pronto, que o diretor estava segurando, que se a gente não colaborasse com o que a gestão quisesse, eles iam tocar esses PADs para frente. Aí eu falei, eu não aceito ser ameaçado, eu tenho 15 anos de serviço público, eu nunca fui ameaçado, isso é coisa de louco isso aqui e ele continuou me ameaçando, falando, vou sim, vou tocar sim.” (TAE – E14)

“O DAE do campus me chamou para conversar, falando que estavam querendo abrir um processo contra mim, porque eu estava faltando muito à aula, porque eu não estava dando aula. Então, assim, porque eu me afastei por um tempo, acho que foram dez dias, alguma coisa assim, porque eu não estava dando aula. (...) Quando eles falaram sobre o processo, hoje eu acho que pode ter sido uma pressão, para eu continuar afastada e para vir um professor substituto.” (Docente – E15)

2.3. Assédio discriminatório

Alguns relatos abordam situações de discriminação, homofobia, transfobia e racismo.

“Professores que insistem em falar o nome morto da pessoa que é travesti, que não aceitam o nome da pessoa a partir da mudança dela. Essa coisa de chamar de pretinho. Ah, aquele aluno pretinho. (...) E muitos professores que são negros não gostam de se identificar com os negros, porque eles chegaram no topo da cadeia de professor.” (Docente – E15)

“Se você não é formado por algumas instituições, ‘Ah, eu venho de tal universidade, de tal lugar’, parece que lá é melhor que você pelo tipo de formação. Isso é gritante. Então, as brincadeiras quanto à formação. Então, assim, você tem uma distinção da origem de formação. A pessoa fez uma universidade à distância. A universidade à distância não presta. Mas se o MEC liberou, quem é a gente para julgar? Se a pessoa passou pelo concurso, foi aprovado, independente dela ter feito um curso à distância ou não, eu não preciso expor isso numa reunião. (...) Grupos com formação na mesma área têm reuniões secretas e você é excluído. Tem gente que quando está no grupo deles, nem olhar na sua cara, olha. ‘Ah, esse aí, esquece. Não vamos dar bola. Não manda nada.’ Então, você não é incluído nas conversas.” (Docente – E12)

“No NUGS, o Núcleo de Estudos de Gênero e Sexualidade, a gente combate tanto a questão da LGBTQAPN+ fobia, do machismo, e aí você

vê essa galera muito reacionária falando que a gente quer converter os alunos em gays porque a gente é um bando de safado, aí o cara me faz isso, um aluno sentar no colo do outro, e todo o meu trabalho, que é sério, de anos, vira isso.” (Docente – E8)

E há, ainda, menção à falta de diversidade sexual entre os servidores, que pode ser consequência dessa cultura homofóbica.

“Porque muitos dos nossos homossexuais gays que trabalham no Instituto, eles performam heteronormatividade. Estão casados há muitos anos, têm aliança. E mesmo esse professor, ele performa também masculinidade. Eu queria que tivesse um gay afeminado. Cadê a purpurina nesse mundo? Não tem. Não chega. Não vai chegar.” (Docente – E15)

2.4. Machismo estrutural

O machismo aparece nos relatos de situações cotidianas, mas também no modo como as estruturas de poder são ocupadas no IFSP.

“Porque se for ver lá, eu dei aulas acima do normal. No sistema, eu tive que assinar lá que eu aceitava aquilo, mas aí vai ser uma palavra contra a outra. Agora, qual palavra? A palavra de uma professora mulher contra uma equipe de seis, sete homens, que é quem organiza esse horário.” (Docente – E9)

“A gente tinha situações de muito mais intimidação, por exemplo, com professoras substitutas, mulheres em turmas de cursos que só tinha homem quase, de informática e tal, tanto professores desrespeitando na frente de alunos, como os alunos desrespeitando também. “ (Docente – E5)

“Se você for pensar, vão abrir mais de 13 campus. Quantas professoras mulheres foram elencadas para serem diretoras? Eu acho que nenhuma.” (Docente – E15)

2.5. Assédio sexual e importunação

O IFSP não trata com o devido rigor casos de assédio sexual quando se trata de um professor assediador.

“Eu gostaria de relatar também o caso de um professor que já é reincidente. Ele faz comentários inadequados, de cunho sexual, para as alunas. E quando foi colocado para a direção, eles falaram que da primeira vez não houve uma orientação para o professor e que agora eles vão orientar. E são alunas do ensino médio, menores de idade. Então, é sempre muito compreensiva a situação para com os professores, em relação a assédio sexual. A forma como a instituição trata. Teve todo um cuidado para esse professor, como se ele não soubesse o que estava fazendo. Ele sabe. Um home de quase 60 anos sabe o que está fazendo. Com pós doutorado e tudo mais.” (TAE – E6)

“O professor que entrou comigo, falaram que ele assediou duas professoras substitutas, sexualmente, e aí elas foram denunciar e o que a gestão fez? Ah, você tem que ir na delegacia fazer, a gente não pode fazer nada.” (Docente – E8)

“Os professores que assediam os alunos de várias formas estão protegidos (...) e aí os assediadores ficam à vontade pra fazer o que quiser na instituição.” (Docente – E5)

Há relato de atividade supostamente para conscientização sobre homofobia acabar sendo usada como forma de assédio sexual.

“Então, ele fazia algumas atividades anti-homofobia, anti-machismo, não sei o quê, mas rolava assédio sexual com os alunos.” (Docente – E8)

Ao vivenciar uma situação de importunação ou assédio sexual, a mulher fica extremamente fragilizada e isso causa impactos em sua vida pessoal e profissional.

“Um aluno me abordou em sala dizendo que queria viajar comigo. Eu me senti estuprada em sala. Horrível. Então, isso aconteceu, depois que eu fui sentir, porque eu não me lembro do que eu fiz, sabe? Mas eu senti uma violência tão grande, porque eu não conseguia entender de onde isso vinha. Novamente, a narrativa da vítima que acha que o problema, a questão foi dela, não é? Então, eu não sabia nem a quem recorrer, eu saí tão atordoada que eu não fui dar aula nos outros dias, assim, entendeu? Eu nunca mais pisei naquela sala de aula, naquela turma, nunca mais. (...) Pouco tempo depois, fui assediada por um motorista de aplicativo, que me cantou e agarrou meu braço. Eu só queria gritar. (...) Mas, pra mim, foi assim, eu passei pela situação de assédio, o que que eu fiz? Eu transformei o meu corpo, eu engordei 20 quilos pra ficar feia.” (Docente – E15)

E o Instituto Federal não deu o apoio de que ela precisava, além de não ter havido ações que pudessem prevenir de alguma maneira situações de assédio desse tipo.

“Mas o assédio do aluno foi a ponta do iceberg. Ele só foi a marola do tsunami. Depois, ele foi desencadeando muitas ações que foram prejudiciais pela instituição. Então, assim, por uma falta de compreensão de como se lida com esse tipo de casos, é que aconteceu todo esse sofrimento comigo. Se a direção soubesse como evitar esses casos, talvez a gente teria uma melhor situação.” (Docente – E15)

3. Saúde mental e adoecimento

Os relatos evidenciam que o ambiente de trabalho tem provocado efeitos significativos na saúde mental dos servidores e servidoras. O impacto emocional das experiências vivenciadas é profundo: as pessoas entrevistadas mencionam

crises de ansiedade, insônia, uso de medicação e afastamentos médicos. Sentimentos de frustração, desmotivação e esgotamento emocional aparecem de forma recorrente. Em alguns casos, os efeitos ultrapassam o espaço laboral, impactando a vida familiar. A ausência de apoio institucional, somada ao clima organizacional hostil, contribui para o adoecimento psíquico, transformando o trabalho em uma fonte de sofrimento.

3.1. Adoecimento psíquico e emocional

Há diversos relatos de sintomas físicos e emocionais causados pelas situações de assédio sofrido.

“Em junho, durante as aulas, com essa muita quantidade de aulas, eu percebia que, às vezes, me fugiam palavras e, principalmente, nomes de pessoas. Isso começou a acontecer com alguma frequência. (...) Eu dava aquela parada, aí o aluno virava assim para mim e falava, ‘professora, a senhora estava falando isso, isso, isso.’ Aí ele reconstruía meu pensamento e eu continuava. (...) Eu estava em casa, no meu dia de descanso, eu olhei o relógio, era uma e meia da tarde. Quando eu olhei o relógio de novo, eram cinco horas da tarde. Eu tomei um susto, eu falei, o que eu fiz? O que aconteceu? E eu não tenho memória nenhuma do que aconteceu nesse intervalo.” (Docente – E9)

“Eu tive duas crises de ansiedade. (...) Aí eu falei. Eu tenho que procurar um psiquiatra. (...) E tudo por causa disso. Uma coisa assim desnecessária. Uma briga. Uma tentativa de prejudicar o servidor. Uma questão de ego.” (TAE – E3)

“Eu faço acompanhamento com homeopatia e eu tive uma consulta e eu desenvolvi rinite. Fui na consulta porque eu não estava conseguindo respirar e aí o homeopata ainda brincou comigo, ele falou assim, ‘mas também, tudo isso que você está me contando, ainda bem que foi só uma rinite. Do jeito que você está me contando, você está sufocada mesmo’. Então, ele começou a fazer essa relação, sabe?” (Docente – E1)

“Por exemplo, eu voltei pra terapia novamente. (...) Ao ponto de eu, na terapia, não querer falar mais sobre a situação de casa, e falar especificamente do meu trabalho. De como aquilo tava interferindo na minha vida pessoal.” (TAE – E2)

“Em determinadas circunstâncias eu sinto a menor vontade de sair de casa para ir trabalhar. Eu tenho vontade, às vezes eu chego lá na escola, eu tenho vontade de... E já aconteceu isso. Eu chegar, participar de uma reunião, me desgastar, ficar aborrecido, não ter condições de entrar em sala de aula depois. Eu fui embora e falei para os alunos, gente, não vou entrar em sala de aula hoje porque eu não tenho condições. O meu grande medo é de eu ter uma reação, uma situação, um surto, uma reação emocional perante meus alunos. Esse é o meu grande medo. Eu não quero ir dar aula abalado. Eu não quero ter uma crise de choro em sala de aula. Eu não quero ser ríspido com o aluno porque eu estou em um estado emocional vulnerável.” (Docente – E7)

Houve relatos de impactos até nas relações familiares:

“E na época que eu me divorciei foi justamente nessa época aí desse conflito aí com a reitoria fazendo esse assédio. Com o sindicato não ajudando a gente. Inclusive eu saí do sindicato nessa época, eu me desfiliei, que não representa. E isso trouxe consequências pra minha vida pessoal, sim.” (Docente – E4)

“Eu sempre fui um homem muito ativo, muito sorridente. E eu perdi o brilho nessa época. O meu relacionamento com a minha esposa foi para o ralo nessa época. Eu não tinha mais o intuito de fazer nada. Eu não queria sair mais. Eu não queria me relacionar mais. Eu não queria fazer mais nada.” (TAE – E3)

“Eu tinha uma nenê pequena, eu chegava em casa muitas vezes chorando. Eu, sinceramente, esse primeiro ano da minha filha, eu não pedi para sair ou para me afastar, porque o meu marido não deixou.

Falou, você não vai se afastar, você vai continuar. Não é possível que você vai sair de um concurso que você lutou, né? Que você estudou para conseguir.” (TAE – E10)

3.2. Afastamentos e uso de medicação

Foram vários os relatos de pessoas que tiveram que tomar remédios e se afastar do trabalho devido às consequências psicológicas do assédio sofrido.

“Eu passei com um psicólogo que eu nunca achei que ia passar com isso. Fiz mais de 20 sessões. Passei com um psiquiatra. Tomei remédio. Eu pensei nunca ia ter que tomar alguma medicação para questões psicológicas. Nunca pensei nisso.” (TAE – E3)

“Nunca me afastei do trabalho. Nunca peguei atestado, nada. (...) Mas, numa época ali, eu busquei tratamento, tomei um remédio ali por um tempo.” (TAE – E11)

“Atestado por saúde mental no campus agora é uma coisa comum de servidores pegarem. E aqueles que não pegam são aqueles que têm um pouco mais de resiliência. Enfim, são um pouco mais casca dura.” (TAE – E14)

Eu procurei um neurologista e ele falou, olha, tem uma medicação que você pode experimentar, ver se ajuda. Eu demorei para perceber que o que tinha acontecido era assédio, e o que me levou para isso foi o fato de eu ter adoecido. No momento eu estou afastada, de licença, por burnout.” (Docente – E9)

Uma docente descreve seu sofrimento mental após ter sido vítima de importunação sexual.

“Eu nunca tomei remédio na minha vida. Eu comecei a ter pressão alta. Eu tomei oito remédios psiquiátricos, antipsicóticos.” (Docente – E15)

3.3. Desmotivação e esgotamento

Há relatos, ainda, sobre desmotivação com o trabalho.

“Todo o trabalho que eu sempre fiz, eu não tive nenhum agradecimento, nada. Simplesmente eles falaram, você não vai continuar e você vai para outro setor. E aí, eu chego em um local em que o meu trabalho não é valorizado, e que eu fico praticamente na geladeira, por assim dizer, isso, para mim, é assédio. Cheguei a pensar em desistir, não via mais sentido no trabalho.” (TAE – E2)

“Não desenvolvi nenhuma síndrome ou alguma coisa em relação a isso, mas a desmotivação, isso acontece. Assim, eu, por exemplo, posso ter deixado já de ter crescido mais dentro do meu trabalho, de estar contribuindo de uma forma melhor, e aí você acaba criando, como falam, um desinteresse. (...) Você fica desmotivado em tentar fazer alguma coisa para além daquilo que você tem que fazer.” (TAE – E13)

“Toda troca de gestão é um problema. Tenho que explicar de novo o que faço, como se meu trabalho não fosse legítimo.” (TAE – E11)

“Olha, eu tenho vergonha de falar que eu sou do IFSP. As pessoas, às vezes, não têm esse conhecimento todo que a gente tem, mas eu, internamente, assim, eu tenho vergonha e não tenho mais motivo pra voltar. Uma instituição que acha normal um servidor ser chantageado, no mínimo, devia ter investigado, feito, sei lá, todos os caminhos possíveis.” (TAE – E14)

“Será mesmo que a gente não fez nada para a instituição? Para ter um pouquinho de reconhecimento? Às vezes a gente não espera isso, mas um pouco de consideração. É triste isso, sabe? A gente trabalha com pessoas. Tem humanos por trás disso. Mas eles não entendem.” (TAE – E3)

4. Importância do conhecimento sobre assédio e percepção sobre os canais de denúncia

Há um desconhecimento significativo, por parte dos trabalhadores, sobre o que pode ser caracterizado como assédio. Essa lacuna dificulta tanto o reconhecimento das situações de violência quanto a adoção de medidas de proteção ou a busca por reparação. Soma-se a isso a falta de informação sobre os canais institucionais de denúncia e a descrença em sua efetividade. Os relatos indicam que servidores que tentam se posicionar frequentemente enfrentam retaliações, reforçando a percepção de vulnerabilidade.

Esse cenário evidencia a necessidade de mecanismos permanentes de esclarecimento, formação e comunicação institucional que orientem os trabalhadores sobre o que configura assédio, quais são seus direitos e quais caminhos seguros estão disponíveis para denunciar. A ausência dessas iniciativas contribui para uma percepção coletiva de que a denúncia não produz resultados concretos e ainda expõe o trabalhador a novos riscos. Assim, denunciar deixa de ser visto como um instrumento de proteção e passa a carregar um estigma, alimentando a ideia de que quem se manifesta é marcado negativamente dentro da instituição.

Nesse contexto, o papel do SINASEFE se mostra fundamental. Ele atua como um canal de orientação, apoio e proteção, fortalecendo a capacidade dos trabalhadores de enfrentar situações de assédio e garantindo que seus direitos sejam respeitados.

4.1. Desconhecimento sobre assédio

Os relatos evidenciam que, muitas vezes, os trabalhadores acabam se questionando se as situações vividas podem realmente ser consideradas assédio, o que demonstra uma insegurança na identificação dessas práticas. Em alguns casos, a pessoa entrevistada reconhece sentir-se assediada, mas não se sente segura para afirmar, revelando a dificuldade de nomear aquilo que a afeta. Além disso, há quem explique que o assédio frequentemente ocorre de

forma velada, sutil, e por isso os servidores e servidoras não percebem de imediato que estão sendo alvo, o que reforça ainda mais a dificuldade de reconhecimento.

Dificuldade na identificação do assédio e importância de campanhas de esclarecimento

“Acho que, primeiro, pra mim é difícil identificar o que é assédio, né? Então eu nem posso dizer que eu sofri assédio, porque eu não sei identificar. Na minha cabeça aquilo era. Mas quem sou eu pra dizer, né?”
(TAE – E2)

“(...) a pessoa não consegue identificar que ela está sofrendo o assédio, porque ela não vê aquela atitude como uma atitude individual, como uma coisa que está sendo para ela, para atingi-la. Então, quando o trabalhador sabe identificar quais são os pontos que permeiam ali o assédio, aí sim que ele vai estar inserido dentro do problema. Até então, ele sofre sozinho, mas não identifica aquilo como assédio.” (TAE – E13)

Um servidor entrevistado reconheceu que, ao aprender mais sobre o tema do assédio, passou a refletir sobre o próprio comportamento e percebeu que ele mesmo já havia atuado como assediador.

“Eu aprendi muito com essas questões de assédio moral. Então, hoje eu não perco nada disso. Primeira oportunidade que eu tenho eu assisto, eu falo. Já fui assediador. Eu não posso ser hipócrita, assim. Eu não só acertei a vida inteira. Ninguém acertou a vida inteira. Eu reconheci isso e estou aprendendo ainda. Enquanto a gente está vivo, a gente está aprendendo.” (TAE – E3)

4.2. Barreiras à denúncia

A falta de informação sobre os canais institucionais de denúncia e a descrença em sua efetividade são apontadas como fatores que dificultam a formalização de

queixas de assédio. Além disso, casos de retaliação e perseguição contra quem denuncia agravam a sensação de impotência e vulnerabilidade a que os trabalhadores estão submetidos.

Desconhecimento sobre os canais institucionais para denúncia

*“A gente fica perdido. O que eu faço? O que está acontecendo aqui?”
(TAE – E11)*

“Mas eu me sinto muito perdida no sentido de pra onde ir. Pra quem eu falo isso? Até onde eu posso ir? Eu falei, vou procurar um advogado particular, porque eu não estou aguentando mais isso (...) Porque, sinceramente, eu não sabia pra onde ir.” (TAE – E10)

“Não cheguei a fazer denúncia, mas a gente, como parte do sindicato, a gente procurava trazer essas pautas para discussão. Nas nossas reuniões, não só reunião de gestão do próprio campus, como reuniões sindicais. Eu nunca coloquei isso como uma denúncia, apenas coloquei como um aspecto a ser discutido, e ser conversado a respeito.” (TAE – E13)

Em caso de assédio sofrido por alunos, os caminhos institucionais para denunciar também são confusos e ineficazes, mesmo em situações de assédio ou importunação sexual.

“As alunas procuraram o setor de apoio. E, aí, foi encaminhado para a direção, que é o trâmite que nós fazemos. Acho que, assim, talvez esclarecer melhor quais são os meios, sabe? Parece que a gente fica até de mãos atadas quando acontece uma situação dessa. Aí, eu que vou pegar e vou denunciar, também tenho medo. A direção que cabe fazer o procedimento correto não faz. Não sei se teria alguma forma de instrumentalizar os alunos, também, sobre canais de denúncia. A gente começou a fazer um trabalho com as alunas sobre o que é assédio, o que

é violência e sobre como fazer denúncias dentro do município. Mas, a gente não tem canais efetivos dentro do Instituto Federal.” (TAE – E6)

Quando os canais oficiais de denúncia não funcionam adequadamente

“E no final, a ouvidoria do IFSP falou assim que... Há indícios que o gestor apenas não adotou a melhor abordagem, mas ele queria o bem do campus. Assim, é um ultraje, né? Aí, no final do ano, eu tive a conciliação do IFSP, que veio falar comigo, perguntando se esse diretor que me ameaçou veio pedir desculpa, eu falei que não veio. Falei também que eu não queria, porque eu não queria ser estatística na mão do IFSP. Eles podiam falar, ‘ah, a gente está conciliando os servidores’. Onde ameaçar e chantagear o servidor é fato pra conciliação? E eu achei curioso que, no e-mail da ouvidoria, ele falou assim, eu andei conversando com seus colegas de trabalho, você sempre foi um bom servidor. Quer dizer que eu fui investigado pela conciliação no final das contas ainda, como que a minha conduta era.” (TAE – E14)

“Então, frente a um descabido ato de assédio, de descontrole, de perseguição do diretor, frente a toda uma comunidade de servidores, a todo o campus, a todos os servidores, mediante tudo isso, o que a reitoria fez? Encaminhou ao conselho de ética? Não. Chamou alguém para conversar? Não. Propôs uma medida reparadora? Não. Ele fez algum tipo de retratação se desculpendo pelo ato? Não. Ele simplesmente fez dois cursos de 20 horas, online, [os quais] você deixa rodando lá e depois contabiliza a tua carga horária.” (Docente – E7)

“O antigo diretor recebia muitas reclamações via o Falagov, a ouvidoria. E aí ele recebeu uma reclamação de um servidor (...) O que o diretor faz? Ele manda um e-mail pra todos os servidores do campus, a lista de todos os servidores do campus, esculachando a denúncia, dizendo que foi um absurdo, que ele recebe um monte de denúncias por dia, que ele tem que ficar respondendo, e a resposta dele foi isso, foi aquela, que não adianta nada ficar mandando coisa pra ouvidoria, porque a resposta é

essa e ponto final, e tudo continua. (...) Quando o denunciado é quem responde, nos deixa também sem muitas perspectivas de soluções e de justiça. Por isso que é desanimador.” (Docente – E7)

“Fiz uma denúncia na ouvidoria. Eu fiz uma, eles levaram mais de 30 dias para responder, depois prorrogaram o prazo para 30 dias para responder, me deram a resposta falando que o meu processo de saúde não tem nada relacionado com os problemas [que relatei]. Eu solicitei que eles anexassem no meu prontuário, na minha ficha de servidor. Até hoje eles não fizeram. Então eles não entendem a relação que houve. Por mais que eu imprimi todos os e-mails, eu baixei o processo do SUAP em zip e anexei na denúncia. E eles não cruzaram essa informação. Eles não entenderam que tem relação.” (TAE – E3)

“Eu entrei com uma denúncia no Ministério do Trabalho. E eu avisei a direção, olha, eu estou entrando com uma denúncia no Ministério do Trabalho, visto que a minha denúncia junto à reitoria foi paralisada, eu não tive resposta nenhuma. Também no Ministério do Trabalho eu nunca fui chamado para conversar, eu nunca fui chamado para ser ouvido sobre o que eu sofri, nem pelo pedagógico, nem pelo diretor, por ninguém. Ninguém me acolheu mediante a ameaça que eu sofri, mediante o assédio que eu sofri, por eu ter feito a denúncia, eu sou o vilão. (...) E [um tempo depois, a pessoa que estava me assediando] entra com um processo de danos morais contra mim.” (TAE – E7)

Mesmo com provas, o processo institucional não investigou adequadamente e desconsiderou evidências.

“Eu apresentei isso como prova também lá nos PADs. Mas assim, foi totalmente ignorado. Aliás, eu fui considerado culpado pelo IF (...), sendo que não teve uma perícia técnica. Eles defenderam o cara.” (Docente – E8)

Servidor é exposto e fica marcado

“A ouvidoria tinha que agir, pelo menos, preventivamente. Chegou as denúncias, apura, faz um trabalho, sei lá, da gestão de pessoas nesse campus, só vê o que tá acontecendo, uma pesquisa de como é que tá o clima, como é que tá as relações interpessoais, faz um trabalho pra melhorar, mas no IFSP não existe isso. As denúncias vão pra ouvidoria pra marcar os servidores. Esse aqui tá denunciando. Espera que esse aqui vai ter uma estrelinha pra ele aqui. Um asterisco. Tudo que ele pedir vai ser a gente vai dar um tratamento especial.” (TAE – E14)

“O que eu achei errado é que eles deram as atas, a ata do coordenador ele deu pra ela, não sei se deveria, entendeu? Porque até então não tinha se discutido se a gente queria conversar com ela diretamente, porque pra gente isso era muito pesado, sabe, mas eles deram todas as atas, a direção deu todas as atas para ela, inclusive a minha, que eu tinha contado tudo que tinha acontecido, e aí eles perguntaram se a gente queria fazer uma reunião junto com ela pra discutir. Só que assim, isso era dezembro, entende, quase um ano e meio se passou, e a gente tava esgotada, eu e minha colega, a gente tava emocionalmente esgotada, foi um ano muito difícil.” (TAE – E10)

“Basicamente assim, tudo que eu fiz depois [de denunciar] no IFSP, todos os meus processos demoravam mais pra sair, minhas solicitações como gestor do contrato não saíam.” (TAE – E14)

A chefia pede para que as servidoras não divulgassem que haviam formalizado a denúncia de assédio, e a entrevistada faz referência ao movimento *Mee Too*.

“Eu acho que, assim, os outros casos que tiveram nunca ninguém colocou em ata, entendeu? Todo mundo sabia que acontecia, mas não queriam colocar em ata. Pelo menos que eu saiba. Tanto que, quando a gente colocou em ata, a direção pediu pra que a gente não divulgasse isso. Pra que a gente não falasse isso pra ninguém, primeiro pelo nome

dela e tal. Mas se falava que eles tinham medo de que todas as pessoas que faziam isso comessem, tipo assim, um assédio sexual, sabe? O homem quando começa a abusar dos outros. Então, ah, também aconteceu comigo, também aconteceu comigo.” (TAE – E10)

Seletividade na solução dos conflitos com base em interesses privados

“Esse diretor substituto que me ameaçou, ele ameaçou outro servidor, ele chamou um professor, o coordenador dele ameaçou o servidor na frente também, os coordenadores, enfim. Só que muita coisa disso não chegou na reitoria. Uma, porque se chegou na mão do diretor, ele quis abafar aqui, ou quis pressionar o servidor por aqui, ou a reitoria encobriu por lá. (...) Então, assim, é uma política do interesse. Quando é interesse da gestão, tudo se resolve na conversa, se abafa. Agora, quando não é, aí fica a questão de pressão, de tentar punir de alguma maneira.” (TAE – E14)

“Então, quer dizer, o diretor titular estava vazando, como isso acontece no IFSP, isso deve ser comum. As pessoas devem ter falado pra vocês já. Tipo assim, eu conheço uma pessoa da ouvidoria, que assim, a ouvidoria lá é assim, é uma rede de fofocas também interna lá, que assim, os mais próximos das pessoas que trabalham lá saem esparramando pra todo mundo.” (TAE – E14)

O não pertencimento a determinados grupos aparece como um motivo para não denunciar o assédio.

“Então existe meio que uma panela, digamos assim, das pessoas que são mais bem relacionadas. Se você não me traz problema, eu não te dou problema. (...) Então eu nunca pensei em denunciar, porque eu não queria ter mais um problema para enfrentar no meu trabalho. Eu prefiro viver em paz.” (TAE – E2)

“A gente, aqui embaixo, assim, quem não tem cargo ou não está nesse grupo do IFSP, só está pra levar porrada. Por isso que, às vezes, não tem tanta denúncia também. Porque, assim, a gente sabe que vai tomar porrada.” (TAE – E14)

Há também relatos de medo de retaliações de todo tipo, inclusive de respostas violentas por parte do assediador ou a falta de estrutura emocional para lidar com as possíveis represálias.

“Para a gente falar, vamos fazer uma denúncia formal, a gente tem medo. Temos medo dela. Eu tenho uma filha pequena... A gente tem medo que aconteça alguma coisa.” (TAE – E6)

“Então, eu não fiz, eu não fiz, porque assim, eu até gravei essa reunião, quando eu vi que ia para esse caminho, eu comecei a gravar a reunião, sabe, mas eu não tive estrutura ainda para fazer a denúncia, porque uma coisa que eu converso com as minhas amigas, com as minhas colegas mais próximas, eles são pessoas muito baixas, muito grosseiras. Eu tenho medo que isso, a partir da minha denúncia, isso escale para um nível que eu talvez não dê conta emocionalmente falando mesmo. Porque assim, eu não sei o que pode surgir disso.” (Docente - E1)

Sem resposta institucional e sem respaldo do sindicato, muitos servidores não veem alternativa senão contratar advogados para lidar com os casos de assédio que denunciavam.

“No sindicato eu entrei em contato só quando eu recebi o boletim de ocorrência. Aí, assim, acho que não tinha disponibilidade e eu acabei contratando um advogado particular pra me acompanhar lá na delegacia no inquérito.” (TAE – E14)

“Eu tentei falar com a Pró-reitoria de Ensino, eu fui na DALC conversar, eles simplesmente me ignoravam ou me davam o conselho errado pra me prejudicar. Que foi o caso de não chamar sindicato nem advogado.”

Eu mandei coisas pra ouvidoria, mas o problema é isso, a ouvidoria, ela recebe e encaminha pra comissão de ética e pra DALC, ou seja, um monte de gente denunciou, um monte de professor também denunciou via essa ouvidoria. O que que aconteceu? Nada. Não tinha como acontecer, eles estavam muito bem protegidos ali, foi aí que eu resolvi, fiz um empréstimo. Aliás, foi uma burrada, porque eu peguei um consignado pra pagar à vista o advogado.” (Docente – E8)

4.3. Atuação do SINASEFE como mediação

Em muitos depoimentos, o sindicato é mencionado como um espaço de acolhimento, embora também enfrente limites e desafios. Destacam-se elogios à atuação do SINASEFE e à sua importância na orientação dos trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no esclarecimento sobre o que caracteriza o assédio.

“A gente também se empoderou muito com a cartilha do SINASEFE, porque na época, por coincidência, o SINASEFE, estava entregando umas cartilhas sobre assédio moral e a gente abriu a cartilha e começou a ver e falou assim, gente do céu, a gente tá sofrendo tudo que tá escrito aqui, tudo, todos os itens. A gente começou a procurar item por item e escrever, olha, isso foi isso, isso foi esse dia, isso foi esse dia, entendeu? Então, ajudou muito.” (TAE – E10)

“Depois que publicamos o artigo sobre assédio, várias pessoas vieram dizer: eu não sabia que isso era assédio. (...) Acho que o trabalho do sindicato é mais voltado para isso, né? Para as pessoas conseguirem identificar e depois de alguma forma fazer um trabalho para melhorar essas relações e evitar que esses assédios aconteçam.” (TAE – E13)

No entanto, há críticas também à atuação do SINASEFE frente a situações de assédio vividas por trabalhadores.

“Parece que tem que acontecer alguma coisa muito grave pra conseguir fazer alguma atitude rápida. Parece que, assim, são várias coisas pequenas acontecendo e o sindicato não tem força, não tem legislação, não tem um meio dos servidores de se livrar disso. E por isso que muitos servidores não registram. Porque as pessoas pensam, assim, eu vou me expor e não vai dar em nada.” (TAE – E14)

“O SINASEFE disse assim, assina o TAC, porque você não vai ser responsabilizado. Até briguei com eles. Falei, eu não sou burro. Olha o nome desse documento, termo de ajuste de conduta. Se você tá falando pra assinar isso aqui, eu estou assumindo que minha conduta estava equivocada. Eu não vou assinar. Aí o argumento é que é mais rápido. Eu falei, não quero mais rápido, eu quero o que é certo, eu quero o que é justo. Eu posso sofrer a consequência que for, mas eu não assino esse documento. E aí quando eu falei isso lá no congresso, muita gente falou assim, eu assinei porque eu não estava aguentando mais, meu psicológico estava muito abalado.” (Docente – E8)

“O sindicato tem a briga pelo aumento salarial que é importante, mas não adianta nada ter aumento salarial se está todo mundo doente. (...) Todo mundo que estava presente quis falar sobre uma situação de assédio e que o sindicato não se manifestou.” (Docente – E8)

As críticas também são sobre a falta de divulgação das possibilidades de atuação sindical:

“E aí depois é uma coisa que eu tenho que até falar para o pessoal do sindicato, que só não tem mais sindicalizados, porque eu estou achando que a atuação do sindicato, até mesmo a divulgação, a publicização do que a gente pode contar com eles, o que eles fazem, eu acho que está um pouco fraca. Para você ter ideia, aqui no campus, que tem cerca de 40 administrativos e 70 docentes, só tem quatro sindicalizados que são TAEs. 10%. Então é muito pouco. Professor já deve ter uns 20, ou seja, quase um terço.” (TAE – E3)

Houve até sugestões de como o SINASEFE poderia atuar na conscientização para prevenção:

“Eu acho que, se o SINASEFE vai fazer uma campanha, faz uma campanha forte contra o assédio sexual, coloquem exemplos. Para que essas pessoas que fazem isso, entendam. ‘Professor, você mandar um nude para aluna não está certo’. Uma coisa bem explícita. ‘Isso é capaz de processo de não sei quantos anos, expulsão.’ E não precisa ser um folhetinho. Faz coisa pequena mesmo, no WhatsApp, para a gente mandar instantâneo para ver se os professores, que são, em sua maioria, homens, tomem vergonha na cara.” (Docente – E15)

5. Considerações finais

Os relatos analisados evidenciam que o assédio no Instituto Federal de São Paulo não se configura como episódios isolados, mas como um fenômeno estrutural e multifacetado, enraizado nas práticas de gestão e nas dinâmicas institucionais. A percepção de uma administração pouco democrática, aliada à sobrecarga de trabalho, à fragilidade estrutural e ao adoecimento psíquico, revela um cenário preocupante, agravado pela ausência de canais eficazes de denúncia e acolhimento.

Nesse contexto, o sindicato assume papel central, devendo atuar como instância de proteção, escuta e representação. Além disso, tem a função de esclarecer o que configura assédio, orientando os trabalhadores e trabalhadoras sobre seus direitos, formas de identificação de comportamentos abusivos e procedimentos para denúncia. Assim, garante que as denúncias sejam encaminhadas, que os direitos sejam defendidos e que haja pressão institucional por mudanças estruturais. Sua presença fortalece a capacidade coletiva de enfrentar práticas abusivas e de reivindicar condições dignas de trabalho.

A pesquisa, ao dar voz aos trabalhadores e trabalhadoras, se afirma como instrumento legítimo de visibilidade e transformação, revelando dinâmicas do

cotidiano institucional, e abre espaço para que os trabalhadores expressem suas demandas e propostas. Sua importância está em legitimar o sofrimento vivido, transformar experiências individuais em pauta coletiva e subsidiar ações concretas de enfrentamento.

Os resultados apontam para a urgência de medidas institucionais, como a implementação de escuta qualificada, fortalecimento dos canais de denúncia e revisão das práticas de gestão e valorização profissional. Mais do que constatar problemas, este estudo sinaliza caminhos para a construção de um ambiente mais democrático, saudável e inclusivo.

Em síntese, mesmo diante das adversidades, os servidores reafirmam o papel da educação pública como ferramenta de transformação social e expressam o desejo de transformação institucional. Cabe à gestão acolher essas vozes e traduzir suas demandas em políticas efetivas, enquanto o sindicato deve assumir protagonismo na defesa dos trabalhadores, garantindo que o Instituto Federal de São Paulo avance rumo a uma cultura institucional pautada pela justiça, pelo respeito e pela dignidade.

Desejo de transformação institucional

“A gente tem que ter outra estrutura de gestão, ah, se não é suficiente um diretor geral e dois adjuntos, então vamos tentar brigar aí, sim, no congresso, no MEC, onde seja, para a gente diluir essa estrutura de gestão, de poder, para diminuir a quantidade de serviço para todo mundo e todo mundo estar mais atento aos seus subordinados, digamos assim, porque eu não descarto que a função deles também exige muito e tem muita demanda, eu não questiono isso. Mas assim, o que eu percebo é que eles não têm preocupação nenhuma em melhorar nesses aspectos, tanto de entender o campus em si, como de entender de gestão, de gestão de conflitos.” (Docente – E1)

Valorização da educação pública

“Eu fiquei muito feliz de ter entrado nesse campus, porque eu já tinha uma origem como educador nessa educação mais popular (...) Para mim, foi maravilhoso. Eu falei, nossa, precisa, né? É o lugar que precisava do Instituto Federal. Fui muito feliz nesse começo, com todas as dificuldades materiais, foi lindo esse projeto, sabe? De acolhimento desses estudantes. (...) E eu realmente acredito que educação é um espaço, uma atividade de transformação. Eu acho que eu tenho um lado meio idealista.” (Docente – E8)

“E era um campus com uma lógica muito empresarial, porque as pessoas também falavam muito abertamente, se lamentavam que era uma instituição pública e não podia funcionar como uma empresa que você demite. Então, assim, eu tenho uma outra visão do que é uma instituição pública. Eu tenho orgulho de estar numa instituição pública. Eu acho que a educação tem que ser pública. Eu acho que a educação privada tem vieses que atrapalham os objetivos que eu acredito para a educação.” (Docente – E5)

“Mas eu gosto de trabalhar na educação, como assistente social, pensando na minha profissão, porque pensando em transformação social, na educação eu vejo transformação social.” (TAE – E11)

Expectativas com a pesquisa

“Eu acho que é uma experiência para até me ajudar a aprimorar na luta que a gente faz junto com os trabalhadores. Agregar um pouco mais. Eu acho que é importante para a atuação sindical a informação, até para ver onde estão os pontos fracos, a comunicação, a atuação mais direta, como que é isso. Eu acho que essa pesquisa tem essa função de dar subsídios para a luta sindical. (TAE – E13)

“Tudo que foi por dentro da instituição não funcionou, não tinha como funcionar, por motivos óbvios, porque tinha essas relações familiares dentro lá de cargos muito específicos, e porque o próprio sindicato não tem uma postura de defender o servidor. Espero que isso mude, agora com essa pesquisa, que ninguém mais passe por uma situação como essa que eu passei.” (Docente – E8)

“Eu vou usar esse momento aqui como meu momento de denúncia. Então, se eu não consegui fazer lá atrás, eu consegui fazer agora. Em algum momento, isso vai ter um efeito nessa instituição, porque eu tô acreditando muito que o SINASEFE vai fazer alguma coisa nesse sentido. Esses dados não são à toa. E, se foi proposto fazer essa pesquisa, é porque tem muita gente sofrendo, a ponto de ficar insuportável.” (Docente – E15)

“Eu acho muito importante esse trabalho que vocês estão fazendo, porque isso traz uma perspectiva diferente. Ninguém vai perguntar isso pra gente. Eu falo isso até emocionado, porque a gente não tem quem escuta a gente. Aí, de vez em quando, aparece uma pessoa, então, eu acho que isso é muito importante.” (Docente - E4)

“A minha intenção é justamente de certa forma dar ciência [sobre as situações de assédio que acontecem no IFSP]. Seja através dos órgãos de pesquisa, da imprensa, ou sei lá o que, dar ciência de uma maneira não conflituosa.” (Docente – E7)

“Eu acho que a pesquisa em si é muito importante, porque, assim, esses relatos que ficaram engavetados na ouvidoria, que ninguém vai ver, ninguém vai ouvir, ninguém vai tratar daquilo, vai ser um pouquinho exposto por um órgão que está fora desse guarda-chuva do IFSP (...) [Importância de] vocês darem voz a essas pessoas que estão silenciadas pelo IFSP.” (TAE – E14).

“Eu estou ansiosa para ver os resultados da pesquisa. Eu acho importante levantar, acho que é uma iniciativa corajosa do ponto de vista

metodológico também, não ficar só no questionário, dá trabalho pra caramba. E aí fico muito feliz de a gente estar com o DIEESE, porque a gente não tem condições de fazer isso, de levantamento, a gente não é liberado para atividade sindical, mesmo que fosse, tem outras tarefas. A gente não tem condições e se a gente chama alguém de fora, às vezes a pessoa não tem uma tradição, não tem um conhecimento tão grande do que é a atividade sindical e do que é o tempo da militância.” (Docente – E5)

“Eu acho que isso é importantíssimo. Antigamente, a gente não falava sobre isso. A gente não sabia o que era assédio moral. Até sofrer o que a gente sofreu, a gente não sabia o que era assédio moral. Você fala muito de assédio sexual, toda mulher sabe o que é assédio sexual. Mas nenhuma mulher sabe o que é assédio moral. E homens também.” (TAE – E10)

“Eu gostei dessa pesquisa e veio nesse momento certo. A gente tem que mostrar que as coisas acontecem para que as pessoas percebam, porque a impressão que dá é que tá tudo bem, sou só eu que sou doida, sabe, eu e umas três, quatro pessoas que eu converso que, ah, vocês que são doidas, vocês que estão levando tudo muito a sério, vocês estão exagerando. E aí eu falo, não, se tem essa pesquisa é porque já tem mais gente falando sobre isso. Talvez essa pesquisa mostrar que situações como essa acontecem e que a gestão precisa estar mais presente no campus.” (Docente - E1)

**ANEXO 1 – Questionário - Pesquisa sobre assédio
junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto
Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP**

Mensagem de boas-vindas (página de abertura da pesquisa)

O SINASEFE-SP, em parceria com o DIEESE, está realizando pesquisa sobre assédio no ambiente de trabalho junto às trabalhadoras e aos trabalhadores dos Institutos Federais no Estado de São Paulo. A coleta das informações será realizada por meio deste formulário e de entrevistas individuais com trabalhadoras e trabalhadores que tenham vivenciado ou presenciado situações de assédio em seu local de trabalho atual. O objetivo é reunir relatos e percepções sobre as condições de trabalho, bem como sobre ocorrências de assédio e discriminação.

As informações fornecidas pelas pessoas entrevistadas contribuirão para um aprofundamento das análises acerca da manifestação do assédio no âmbito da Rede Federal de Educação Básica, Profissional, Científica e Tecnológica, seus impactos sobre servidores e servidoras federais, e as possíveis estratégias de atuação sindical no enfrentamento a essas práticas.

Destacamos que nenhum dado que permita a identificação de participantes será compartilhado com terceiros. Todas as informações obtidas serão tratadas em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados. Em caso de dúvidas, entre em contato pelo e-mail: pesquisa@dieese.org.br.

Ao clicar em “Próximo”, você confirma que atualmente trabalha no Instituto Federal e manifesta seu interesse em participar da pesquisa sobre assédio promovida pelo SINASEFE-SP e declara estar ciente de que os dados pessoais informados neste formulário serão utilizados para viabilizar o contato com vistas ao agendamento da entrevista.

Agradecemos, desde já, sua colaboração em uma iniciativa tão relevante para a categoria.

Bloco 1 – Caracterização**1) Com qual gênero se identifica?**

- a. Mulher cisgênero
- b. Homem cisgênero
- c. Mulher transgênero
- d. Homem transgênero
- e. Não-binária
- f. Intersexo
- g. Outro: _____

Nota explicativa: **Cisgênero** (ou cis) é o termo usado para designar os indivíduos que se identificam com o gênero (masculino ou feminino) que lhes foi atribuído ao nascer. Já **transgênero** (ou trans) é o termo que se refere aos indivíduos que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento.

2) Qual a sua orientação sexual?

- a. Heterossexual
- b. Homossexual
- c. Bissexual
- d. Assexual
- e. Outro _____

3) Quantos anos você tem? [_____] (anos completos) campo só recebe nº**4) Você é PCD (Pessoa com Deficiência)?**

- a. Sim (vai para 5)
- b. Não (vai para 6)

5) Qual a sua deficiência? Assinale todas as alternativas necessárias

- a. Deficiência visual
- b. Deficiência auditiva
- c. Mudez ou afonia
- d. Deficiência motora – membros superiores

- e. Deficiência motora – membros inferiores (exceto cadeirante)
- f. Cadeirante
- g. Deficiência intelectual
- h. Deficiência psicossocial
- i. TEA - transtorno do espectro do autismo
- j. Outra. Qual? _____

6) Você tem religião? Se sim, qual?

- a. Católica
- b. Evangélica/Pentecostal (ex.: Assembleia de Deus, Universal, Deus é Amor, Renascer etc.)
- c. Protestante/Histórica (ex.: Batista, Presbiteriana, Luterana, Adventista etc.)
- d. Espírita / Kardecista
- e. Religiões de matriz africana (ex.: Candomblé, Umbanda etc.)
- f. Muçulmana / Islâmica
- g. Religiões orientais (ex.: Budismo, Taoísmo, Hinduísmo, Seicho-no-lê, Hare Krishna, Messiânica etc.)
- h. Sem religião (ateu, agnóstico etc.)
- i. Outra. Qual? | _____ |

7) Qual a sua cor/ raça?

- a. Branca
- b. Preta
- c. Parda
- d. Amarela
- e. Indígena

8) Indique sua escolaridade atual, apontando o nível mais elevado em que possui certificação:

- a. Ensino fundamental
- b. Ensino Médio
- b. Graduação
- c. Especialização/Pós-graduação/MBA
- d. Mestrado
- e. Doutorado
- f. Pós doutorado

9) Qual seu cargo no IFSP?

- 1. Administrador
- 2. Analista de Tecnologia da Informação
- 3. Assistente de Alunos
- 4. Assistente em Administração
- 5. Assistente Social
- 6. Auxiliar de Biblioteca
- 7. Auxiliar em Administração
- 8. Bibliotecário-Documentalista
- 9. Contador
- 10. Docente EBTT
- 11. Engenheiro
- 12. Nutricionista
- 13. Pedagogo
- 14. Psicólogo
- 15. Técnico de Laboratório
- 16. Técnico de Tecnologia da Informação
- 17. Técnico em Assuntos Educacionais

- 18. Técnico em Contabilidade
- 19. Técnico em Secretariado
- 20. Tecnólogo-Formação
- 21. Tradutor e Intérprete de Libras
- 22. Outro. Qual? _____

10) Qual o seu tipo de carreira no IFSP?

- a. Técnico-Administrativo em Educação (TAE) (seguir para 11)
- b. Docente efetivo (pular para 12)
- c. Docente substituto/temporário (pular para 12)

11) Qual seu nível de classificação na carreira? (apenas para Técnicos-Administrativos em Educação) (depois de responder, pular para Q sobre jornada - 14)

- a. A
- b. B
- c. C
- d. D
- e. E

12) Qual sua classe? (apenas para docentes)

- a. DI
- b. DII
- c. DIII
- d. DIV
- e. Titular

13) Seu contrato é em regime de dedicação exclusiva? (apenas para docentes)

- a. Sim
- b. Não

14) Qual sua jornada contratual prevista no concurso de ingresso? [____] campo somente para nºs

15) Possui função gratificada?

- a. Sim (segue para Q.16)
- b. Não (pula para Q.17)

16) Qual sua função gratificada?

- a. Função Comissionada de Coordenação de Curso
- b. Função Gratificada
- c. Direção e Assessoramento Superior
- d. Função de Apoio à Gestão
- e. Cargo de Direção

17) Há quanto tempo você trabalha no IFSP? (em anos completos)

- a. Até 2 anos
- b. De 3 a 5 anos
- c. De 6 a 10 anos
- d. De 11 a 15 anos
- e. De 16 a 20 anos
- f. Mais de 20 anos

18) Qual sua faixa salarial?

- a. De 1.500,00 a 3.000,00

- b. De 3.001,00 a 5.000,00
- c. De 5.001,00 a 10.000,00
- d. De 10.001,00 a 15.000,00
- e. De 15.001,00 a 20.000,00
- f. Acima de 20.001,00
- g. Prefiro não declarar

19) Em qual campus do IFSP você trabalha?

- 1. Araraquara
- 2. Avaré
- 3. Barretos
- 4. Bauru
- 5. Birigui
- 6. Boituva
- 7. Bragança Paulista
- 8. Campinas
- 9. Campos do Jordão
- 10. Capivari
- 11. Caraguatatuba
- 12. Catanduva
- 13. Cubatão
- 14. Guarulhos
- 15. Hortolândia
- 16. Ilha Solteira
- 17. Itapetininga
- 18. Itaquaquecetuba
- 19. Jacareí
- 20. Jundiaí
- 21. Matão
- 22. Miracatu
- 23. Piracicaba
- 24. Pirituba
- 25. Presidente Epitácio
- 26. Presidente Prudente
- 27. Registro
- 28. Reitoria
- 29. Rio Claro
- 30. Salto
- 31. São Carlos
- 32. São João da Boa Vista
- 33. São José do Rio Preto
- 34. São José dos Campos
- 35. São Miguel Paulista
- 36. São Paulo
- 37. São Roque
- 38. Sertãozinho
- 39. Sorocaba
- 40. Suzano
- 41. Tupã
- 42. Votuporanga

Bloco 2 –Situações de assédio**20) Você já sofreu algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP?**

- a. Sim
- b. Não (pula para Q.25)

21) Quais tipos de assédio você já sofreu no IFSP? (assinale todas as alternativas necessárias)

- a. Assédio moral interpessoal
(*incluir nota explicativa no questionário: Condutas abusivas de quem detém o poder diretivo, ou cargos de comando. O comportamento do assediador ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do empregado, violando o dever de boa-fé, principalmente a observância aos limites da função social do contrato e aos bons costumes (Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação - Ministério Público do Trabalho, 2019)
- b. Assédio moral institucional ou organizacional
(*incluir nota explicativa no questionário: Conjunto de condutas abusivas de qualquer natureza exercidas de forma sistemática durante certo tempo em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte em vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. (Araújo, A. R. apud Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação - Ministério Público do Trabalho, 2019)
- c. Assédio discriminatório (gênero, raça, idade avançada, pessoas adoecidas pela instituição, orientação sexual, classe, credo religioso, orientação política, afiliação ao sindicato, partido político, etc.)
- d. Assédio sexual

22) Há quanto tempo aconteceu a última situação de assédio?

Nota explicativa: caso seja ato contínuo, levar em consideração a última ocorrência.

- a. Está acontecendo atualmente
- b. Aconteceu no semestre passado (1º sem 2025)
- c. Aconteceu no ano passado (2024)
- d. Aconteceu há mais tempo (2023 ou anterior)

23) Quem pratica ou praticou o assédio? (assinale todas as alternativas necessárias)

- a. Superior hierárquico
- b. Colega de trabalho do IFSP
- c. Público externo (família, pessoa que frequenta o IFSP)
- d. Estudantes
- e. Outro. Qual? _____

24) Faça um breve relato da situação de assédio que sofre ou sofreu.**25) Você já presenciou algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP? (situações em que não esteve envolvido/a)**

- a. Sim
- b. Não (pula para bloco de comunicação)

26) Quais tipos de assédio você já presenciou no IFSP? (assinale todas as alternativas necessárias)

- a. Assédio moral interpessoal

(*incluir nota explicativa no questionário: Condutas abusivas de quem detém o poder diretivo, ou cargos de comando. O comportamento do assediador ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do empregado, violando o dever de boa-fé, principalmente a observância aos limites da função social do contrato e aos bons costumes (Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação - Ministério Público do Trabalho, 2019)

- b. Assédio moral institucional ou organizacional
(*incluir nota explicativa no questionário: Conjunto de condutas abusivas de qualquer natureza exercidas de forma sistemática durante certo tempo em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte em vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. (Araújo, A. R. apud Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação - Ministério Público do Trabalho, 2019)
- c. Assédio discriminatório (gênero, raça, idade avançada, pessoas adoecidas pela instituição, orientação sexual, classe, credo religioso, orientação política, afiliação ao sindicato, partido político, etc.)
- d. Assédio sexual

27) Há quanto tempo aconteceu a última situação de assédio presenciada?

Nota explicativa: caso seja ato contínuo, levar em consideração a última ocorrência.

- a. Está acontecendo atualmente
- b. Aconteceu no semestre passado (1º sem 2025)
- c. Aconteceu no ano passado (2024)
- d. Aconteceu há mais tempo (2023 ou anterior)

28) Quem pratica ou praticou o assédio presenciado? (assinale todas as alternativas necessárias)

- a. Superior hierárquico
- b. Colega de trabalho do IFSP
- c. Público externo (família, pessoa que frequenta o IFSP)
- d. Estudantes
- e. Outro. Qual? _____

29) Faça um breve relato da situação de assédio que presenciou.

Bloco 3 – Relação com SINASEFE-SP e comunicação

30) Você conhece o SINASEFE-SP? Você é sócio/a?

- a. Sim e sou sócio/a
- b. Sim, mas não sou sócio/a
- c. Não conheço

31) Você conhece a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no IFSP (Portaria Normativa n. 118, de 2025)?

- a. Sim
- b. Não

32) Você conhece os canais de denúncia do IFSP e do SINASEFE-SP? (múltipla escolha)

- a. Conheço os canais de denúncia do IFSP
- b. Conheço os canais de denúncia do SINASEFE-SP
- c. Não conheço nenhum canal de denúncia

33) Você conhece o convênio que o SINASEFE-SP tem com o Canto Baobá para facilitar o atendimento psicológico e terapêutico?

- a. Sim
- b. Não

34) Tem interesse em receber material informativo do sindicato sobre enfrentamento ao assédio?

- a. Sim
- b. Não

35) Como aprofundamento da pesquisa, algumas pessoas serão selecionadas para participar de entrevistas individuais. Você gostaria de participar?

- a. Sim
- b. Não (encerrar o questionário)

Nota: Reforçamos que todas as informações compartilhadas serão tratadas de forma sigilosa.

36) Deixe seu telefone para que possamos entrar em contato: _____

**ANEXO 2 - Roteiro de entrevistas - Pesquisa sobre
assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do
Instituto Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-
SP**

Roteiro de entrevistas – Pesquisa sobre assédio no ambiente de trabalho junto às trabalhadoras e aos trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Setembro/2025

Orientações gerais:

- - Obter o aceite ou assinatura no TCLE (Termo de Consentimento Livre e esclarecido)
 - As entrevistas devem ser gravadas (áudio)
 - As entrevistas devem ser individuais, realizadas em espaços tranquilos, seguros e sem outras pessoas por perto
 - As entrevistas podem ser realizadas sem imagem de vídeo, para preservar a identidade, caso a pessoa entrevistada solicite

Roteirização do início da entrevista

- Apresentação das entrevistadoras: Nome, onde trabalha e papel na entrevista
- Agradecer a participação e disponibilidade
- Apresentação do projeto
 - Pesquisa realizada pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) por solicitação do SINASEFE-SP (Sindicato Nacional dos servidores federais da educação básica, profissional e tecnológica - Seção sindical São Paulo) e o objetivo desse estudo é o levantamento de informações sobre situações de assédio no ambiente de trabalho, por meio de entrevistas em profundidade, com o propósito de registrar situações efetivamente vivenciadas por trabalhadores e dar subsídios para a atuação sindical de combate ao assédio. Essa pesquisa será transformada em um relatório que será entregue para o SINASEFE-SP
 - Objetivo desta entrevista é conhecer suas condições de trabalho no IFSP, como está sua saúde e situações de assédio que, porventura, tenha vivenciado no ambiente de trabalho
- Faremos algumas perguntas e gostaríamos de ouvir a sua opinião e experiências. Será como uma conversa e não há certo ou errado
- Caso você não queira falar sobre um tema específico, não há problema algum, nós podemos pular a questão, é só nos avisar
- Nós garantimos a não identificação da sua participação, ou seja, todas as informações divulgadas na pesquisa terão esse cuidado de não permitir que o relato ou a pessoa sejam identificados
- Nós gravamos a entrevista para poder registrar as informações que você compartilhar e depois poder trabalhar os dados da pesquisa. Você nos autoriza a gravar essa entrevista?
- Você prefere fazer a entrevista com o vídeo ligado ou desligado?
- Você tem alguma dúvida sobre a sua participação na pesquisa? Gostaria de perguntar alguma coisa sobre o projeto?
- Você tem os nossos contatos e qualquer dúvida, por favor, pode nos procurar

I. Identificação da entrevista

- a) Como você deseja ser chamada(o)?

II. Trabalho

- 1) **Relate como é o seu trabalho no Instituto Federal de São Paulo (o que você faz). O que tem de bom e ruim?**

- *Formas de gestão*
- *Relação com colegas*
- *Remuneração*
- *Carga de trabalho*
- *Jornada de trabalho*
- *Organização do trabalho*

- 2) **Quais são os principais problemas relacionados ao seu trabalho? (e o porquê)**

IV. Assédio

- 3) **Você já sofreu algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no Instituto Federal? Conte como foi a situação.**

- 4) **Houve registro ou denúncia relacionada ao caso? Para quem?**

- *Em caso afirmativo:* *Foi iniciada alguma apuração ou investigação?*
 - *Se sim, informar se está em andamento ou se já foi concluída*
 - *O que você achou desse desdobramento?*
- *Se não houve denúncia,* *qual foi o motivo?*

- 5) **O que você acha que poderia ser feito? Que tipos de encaminhamentos deveriam ser dados?**

- 6) **Você acha que essa situação impactou a sua vida (pessoal ou profissional)?**

- *Impactos na saúde mental/física*

- 7) **Você tem conhecimento de outras situações de assédio ocorridas no seu local de trabalho?**

8) O que você achou de participar dessa pesquisa compartilhando suas experiências?

Finalizar a entrevista falando que o sindicato tem uma parceria com o instituto Canto Baobá para atendimento psicológico, caso a pessoa sinta necessidade.

- *As sessões podem ser presenciais, na sede do Canto Baobá (Rua Silvia, 173, Bela Vista, SP) ou on-line.*
- *Sessão a partir de R\$ 50 para filiadas(os). Familiares de sindicalizadas(os) têm acesso a sessões a partir de R\$ 80.*
- *O agendamento pode ser feito pelo link que está na página do sindicato: <https://sinasefesp.org.br/beneficios/psicoterapia-canto-baoba>*
- *Página do Canto Baobá: <https://www.cantobaoba.com.br>*

Falar também dos canais de denúncia que existem:

- *- Fala.BR (Ouvidoria Interna) – <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>*

Ouvidor encaminha as denúncias para (a depender do tipo de denúncia):

- *Núcleo de Resolução Pacífica de Conflitos – NRPC*
- *Departamento de Apoio Legislativo Disciplinar e Correcional – DALC*
- *Comissão de Ética – COET*

Mais informações em : <https://www.ifsp.edu.br/component/content/article/123-assuntos/reitoria/reitoria-botao/81-ouvidoria>

- *Sindicato: juridico@sinasefesp.org.br*

**ANEXO 3 - Termo de Consentimento Livre e
Esclarecido - Pesquisa sobre assédio junto a
trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal
de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntária, voluntária ou voluntário de uma pesquisa realizada pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos em parceria com o SINASEFE-SP. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com a pesquisadora. Não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo se você não aceitar participar ou retirar sua autorização em qualquer momento.

Justificativa e objetivos: Objetivo da entrevista é conhecer suas condições de trabalho no IFSP, vivências e desdobramentos de situações de assédio que, porventura, tenha vivenciado no ambiente de trabalho.

Procedimentos: Participando da entrevista, você irá responder um conjunto de questões que podem durar até 1h30, ou menos a depender de sua disponibilidade. Suas respostas serão gravadas e armazenadas pela equipe de pesquisadoras. Os depoimentos serão utilizados em relatórios de pesquisa e publicações científicas. Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Acompanhamento e assistência: As pesquisadoras da equipe estarão à disposição para tirar qualquer dúvida ou acrescentar qualquer informação por sua demanda até a finalização da pesquisa em outubro de 2025.

Sigilo e privacidade: Aquelas pessoas que preferirem não ser identificadas, terão garantia de anonimato e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadoras. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado. As pessoas que autorizarem, poderão ter seus nomes e fotos divulgadas em relatórios, apenas para fins da pesquisa, sem nenhum fim comercial.

Desconfortos: Você não deve participar deste estudo caso se sinta desconfortável em falar sobre as suas condições de trabalho, sobre as condições de trabalho de outras pessoas e sobre a relação com seus superiores. A pesquisa não apresenta riscos previsíveis e qualquer desconforto é minimizado quando mantemos o anonimato e a não identificação do local de trabalho do qual fazem parte os(as) entrevistados(as). Além disso, você pode pedir para que determinadas partes do relato não sejam gravadas.

Ressarcimento e indenização: O estudo será feito nas horas livres da pessoa entrevistada.

Contato: Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com as pesquisadoras integrantes da equipe: Juliana Leal, juleal@dieese.org.br e Ana Margaret Simões anasimoes@dieese.org.br.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com o DIEESE no endereço Rua Aurora, 957, Santa Ifigênia, São Paulo, SP CEP 01209-001; E-mail: secgeral@dieese.org.br; Telefones: (11) 3821 2193/ 3874-5366.

*

Consentimento livre e esclarecido

Você recebeu informações suficientes sobre a natureza, os objetivos e os métodos desta pesquisa, e concorda, de forma livre e espontânea, em participar?

- ☐ Sim, concordo em participar da pesquisa
- ☐ Não quero participar da pesquisa

*

Nome por extenso do(a) participante:

*

Contato telefônico:**E-mail (opcional):****Responsabilidade das pesquisadoras:**

Asseguramos ter explicado e fornecido uma via deste documento à pessoa participante. Nos comprometemos a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pela pessoa participante.

Juliana da Silva Matos Leal / Ana Margaret Simões

Data: ____/____/____

**ANEXO 4 - Plano Tabular - Pesquisa sobre assédio
junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto
Federal de São Paulo - DIEESE / SINASEFE-SP**



Bloco 1 – Caracterização

Tabela 1

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo identidade de gênero
São Paulo - 2025

Identidade de gênero	N	%
Total	89	100,0
Mulher cisgênero	45	50,6
Homem cisgênero	43	48,3
Outros	1	1,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 2
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo orientação sexual
São Paulo - 2025

Orientação sexual	N	%
Total	89	100,0
Heterossexual	76	85,4
Homossexual	6	6,7
Bissexual	7	7,9

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 3
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo idade
São Paulo - 2025

Idade	N	%
Total	89	100,0
Até 35 anos	5	5,6
36 a 40 anos	18	20,2
41 a 45 anos	22	24,7
46 a 50 anos	22	24,7
51 a 55 anos	12	13,5
56 anos ou mais	10	11,2

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 4
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo deficiência
São Paulo - 2025

E PCD	N	%
Total	89	100,0
Sim	6	6,7
Não	83	93,3

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 5
 Proporção de entrevistados, segundo tipo de deficiência
 São Paulo - 2025

Tipo de deficiência	N	%
Visual	-	-
Auditiva	1	1,1
Mudez ou afonia	-	-
Motora – membros superiores	1	1,1
Motora – membros inferiores (exceto cadeirante)	1	1,1
Cadeirante	-	-
Intelectual	-	-
Psicossocial	-	-
TEA - transtorno do espectro do autismo	3	3,4
<i>Visão Monocular</i>	<i>1</i>	<i>1,1</i>

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 6
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo religião
São Paulo - 2025

Religião	N	%
Total	89	100,0
Católica	24	27,0
Evangélica/Petencostal (ex.: Assembleia de Deus, Universal, Deus é Amor, Renascer etc.)	6	6,7
Protestante/Histórica (ex.: Batista, Presbiteriana, Luterana, Adventista etc.)	8	9,0
Espírita / Kardecista	7	7,9
Religiões de matriz africana (ex.: Candomblé, Umbanda etc.)	2	2,2
Religiões orientais (ex.: Budismo, Taoísmo, Hinduísmo, Seicho-no- Iê, Hare Krishna, Messiânica etc.)	4	4,5
Sem religião (ateu, agnóstico etc.)	34	38,2
Outros	4	4,5

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 7

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo cor/raça
São Paulo - 2025

Cor/raça	N	%
Total	89	100,0
Branca	62	69,7
Preta	2	2,2
Parda	21	23,6
Amarela	3	3,4
Indígena	1	1,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 8

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo escolaridade atual
São Paulo - 2025

Escolaridade atual	N	%
Total	89	100,0
Ensino fundamental	-	-
Ensino Médio	1	1,1
Graduação	4	4,5
Especialização/Pós-graduação/MBA	18	20,2
Mestrado	31	34,8
Doutorado	27	30,3
Pós doutorado	8	9,0

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 9

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo cargo no IFSP
São Paulo - 2025

Cargo no IFSP	N	%
Total	89	100,0
Administrador	2	2,2
Analista de Tecnologia da Informação	-	-
Assistente de Alunos	3	3,4
Assistente em Administração	8	9,0
Assistente Social	3	3,4
Auxiliar de Biblioteca	4	4,5
Auxiliar em Administração	1	1,1
Bibliotecário-Documentalista	2	2,2
Contador	-	-
Docente EBTT	32	36,0
Engenheiro	-	-
Nutricionista	1	1,1
Pedagogo	4	4,5
Psicólogo	3	3,4
Técnico de Laboratório	3	3,4
Técnico de Tecnologia da Informação	2	2,2
Técnico em Assuntos Educacionais	7	7,9
Técnico em Contabilidade	2	2,2
Técnico em Secretariado	1	1,1
Tecnólogo-Formação	-	-
Tradutor e Intérprete de Libras	-	-
Outros	11	12,4

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 10

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo tipo de carreira no IFSP
São Paulo - 2025

Tipo de carreira no IFSP	N	%
Total	89	100,0
Técnico-Administrativo em Educação (TAE)	47	52,8
Docente efetivo	41	46,1
Docente substituto/temporário	1	1,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 11
Distribuição percentual dos entrevistados que são Técnico-Administrativo em Educação (TAE), segundo nível de classificação no IFSP
São Paulo - 2025

Nível de classificação da carreira no IFSP	N	%
Total	47	100,0
A	-	-
B	1	2,1
C	7	14,9
D	18	38,3
E	21	44,7

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 12

Distribuição percentual dos entrevistados que são docentes, segundo classe no IFSP
São Paulo - 2025

Classe no IFSP	N	%
Total	42	100,0
DI	6	14,3
DII	3	7,1
DIII	18	42,9
DIV	14	33,3
Titular	1	2,4

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 13

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo contrato em regime de dedicação exclusiva
São Paulo - 2025

Seu contrato é em regime de dedicação exclusiva	N	%
Total	42	100,0
Sim	41	97,6
Não	1	2,4

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 14

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo jornada contratual
São Paulo - 2025

Jornada contratual	N	%
Total	89	100,0
8 horas	1	1,1
40 horas	87	97,8
44 horas	1	1,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 15

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo função gratificada
São Paulo - 2025

Possui função gratificada	N	%
Total	89	100,0
Sim	18	20,2
<i>Função Comissionada de</i>		
<i>Coordenação de Curso</i>	5	5,6
<i>Função Gratificada</i>	13	14,6
<i>Direção e Assessoramento</i>		
<i>Superior</i>	-	-
<i>Função de Apoio à Gestão</i>	-	-
<i>Cargo de Direção</i>	-	-
Não	71	79,8

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 16

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo tempo em que trabalha no IFSP
São Paulo - 2025

Tempo em que trabalha no IFSP	N	%
Total	89	100,0
Até 2 anos	5	5,6
De 3 a 5 anos	6	6,7
De 6 a 10 anos	29	32,6
De 11 a 15 anos	38	42,7
De 16 a 20 anos	10	11,2
Mais de 20 anos	1	1,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 17

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo faixa salarial
São Paulo - 2025

Faixa salarial	N	%
Total	89	100,0
De 1.500,00 a 3.000,00	-	-
De 3.001,00 a 5.000,00	9	10,1
De 5.001,00 a 10.000,00	25	28,1
De 10.001,00 a 15.000,00	33	37,1
De 15.001,00 a 20.000,00	16	18,0
Acima de 20.001,00	4	4,5
Prefiro não declarar	2	2,2

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo



Bloco 2 –Situações de assédio

Tabela 18

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo assédio sofrido no ambiente de trabalho no IFSP
São Paulo - 2025

Já sofreu algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP	N	%
Total	89	100,0
Sim	72	80,9
Não	17	19,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 19

Proporção de entrevistados, segundo tipo de assédio que já sofreu no IFSP
São Paulo - 2025

Tipo de assédio que já sofreu no IFSP	N	%
Assédio moral interpessoal	57	64,0
Assédio moral institucional ou organizacional	43	48,3
Assédio discriminatório	20	22,5
Assédio sexual	3	3,4

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 20
Distribuição percentual dos entrevistados que já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP, segundo tempo em que aconteceu
São Paulo - 2025

Tempo em que aconteceu a última situação de assédio	N	%
Total	72	100,0
Está acontecendo atualmente	20	27,8
Aconteceu no semestre passado (1º sem 2025)	8	11,1
Aconteceu no ano passado (2024)	14	19,4
Aconteceu há mais tempo (2023 ou anterior)	30	41,7

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 21

Proporção de entrevistados, segundo quem pratica ou praticou o assédio no IFSP
São Paulo - 2025

Quem pratica ou praticou o assédio	N	%
Superior hierárquico	54	60,7
Colega de trabalho do IFSP	40	44,9
Público externo (família, pessoa que frequenta o IFSP)	4	4,5
Estudantes	7	7,9
<i>A gestão é sua equipe direta</i>	<i>1</i>	<i>1,1</i>
<i>O DAE que não é minha chefia imediata</i>	<i>1</i>	<i>1,1</i>

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 22
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo testemunho de assédio no ambiente de trabalho no IFSP
São Paulo - 2025

Já presenciou algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP	N	%
Total	89	100,0
Sim	63	70,8
Não	26	29,2

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 23

Proporção de entrevistados, segundo tipo de assédio que já presenciou no IFSP
São Paulo - 2025

Tipo de assédio que já presenciou no IFSP	N	%
Assédio moral interpessoal	48	53,9
Assédio moral institucional ou organizacional	36	40,4
Assédio discriminatório	27	30,3
Assédio sexual	13	14,6

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 24
Distribuição percentual dos entrevistados que já presenciaram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho no IFSP, segundo tempo em que presenciaram o assédio
São Paulo - 2025

Tempo em que presenciou a última situação de assédio	N	%
Total	63	100,0
Está acontecendo atualmente	19	21,3
Aconteceu no semestre passado (1º sem 2025)	9	10,1
Aconteceu no ano passado (2024)	17	19,1
Aconteceu há mais tempo (2023 ou anterior)	18	20,2

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 25

Proporção de entrevistados, segundo quem pratica ou participou o assédio presenciado no IFSP
São Paulo - 2025

Quem pratica ou praticou o assédio presenciado	N	%
Superior hierárquico	47	52,8
Colega de trabalho do IFSP	37	41,6
Público externo (família, pessoa que frequenta o IFSP)	8	9,0
Estudantes	13	14,6
<i>Aconteceu entre ago de 2023 e abril de 2025</i>	<i>1</i>	<i>1,1</i>
<i>Reitor em exercício à época</i>	<i>1</i>	<i>1,1</i>
<i>Setores correccionais, comissão de PAD</i>	<i>1</i>	<i>1,1</i>

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo



Bloco 3 – Relação com SINASEFE-SP e comunicação

Tabela 26

Distribuição percentual dos entrevistados, segundo conhecimento e associação ao SINASEFE-SP
São Paulo - 2025

Conhece o SINASEFE-SP e é sócio do SINASEFE-SP	N	%
Total	89	100,0
Sim e sou sócio/a	55	61,8
Sim, mas não sou sócio/a	30	33,7
Não conheço	4	4,5

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 27
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo conhecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no IFSP
São Paulo - 2025

Conhece a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no IFSP	N	%
Total	89	100,0
Sim	32	36,0
Não	57	64,0

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 28

Proporção de entrevistados, segundo conhecimento dos canais de denúncia do IFSP e do SINASEFE-SP
São Paulo - 2025

Conhecimento dos canais de denúncia	N	%
Conheço os canais de denúncia do IFSP	49	55,1
Conheço os canais de denúncia do SINASEFE-SP	34	38,2
Não conheço nenhum canal de denúncia	32	36,0

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 29
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo conhecimento do convênio que o SINASEFE-SP tem com o Canto Baobá para facilitar o atendimento
São Paulo - 2025

Conhecimento do convênio entre o SINASEFE-SP e o Canto Baobá	N	%
Total	89	100,0
Sim	30	33,7
Não	59	66,3

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo

Tabela 30
Distribuição percentual dos entrevistados, segundo interesse em receber material informativo do sindicato sobre enfrentamento
São Paulo - 2025

Tem interesse em receber material informativo do sindicato sobre enfrentamento ao assédio	N	%
Total	89	100,0
Sim	64	71,9
Não	25	28,1

Fonte: DIEESE / SINASEFE-SP. Pesquisa sobre assédio junto a trabalhadoras e trabalhadores do Instituto Federal de São Paulo