

**Pesquisa do Sinditamaraty**  
**Atos de Violência no Trabalho do**  
**Ministério das Relações Exteriores**



Gare de l'Est, Maximilien Luce (1917)

**REALIZAÇÃO**

**Ibract - Instituto de Pesquisa e Estudos sobre o Trabalho em parceria com o Grupo de Pesquisa Psicanálise e Crítica Social da Universidade de Brasília**

**Coordenação: Profa. Ana Magnólia Mendes e Prof. Emílio Facas**

# OBJETIVOS

- Instrumentalizar cientificamente as dirigentes sindicais para elaborar ações de enfrentamento das situações de assédio moral, sexual e organizacional no MRE vivenciadas pelos servidores que atuam no Brasil e no exterior; e
- Mapear os atos de violência e os grupos de maior risco, propondo indicadores para a criação de novos dispositivos que assegurem uma gestão institucional pautada nos princípios da democracia e da ética da convivência humana.

# PRESSUPOSTOS

- O discurso e a prática de gestão atuam na gênese dos atos de violência nas relações de trabalho, causa adoecimento a todos, não só aos que são vítimas diretas da violência.
- A violência no trabalho é estrutural! É histórica, social e política. Está intrinsecamente relacionado com os modos de colonização pelo discurso e práticas dos modos de reprodução do capital e do modelo antropológico do neoliberalismo.
- A violência é atravessada pelas questões de gênero e de raça que se destacam na história como uma parte da sociedade mais expostas aos atos de violência.

- Protocolo de Atos de Violência no Trabalho, composto por três escalas: Escala de Práticas de Gestão, Escala de Práticas de Violência e Escala de Indicadores de Adoecimento.
- Inspirado no PROART, aplicado em 2016
- Amostragem não-probabilística voluntária, total de 465 participantes
- Aplicação on-line e as respostas armazenadas no banco de dados do Ibract
- Análises estatísticas descritivas, fatorial varimax, variância, regressão

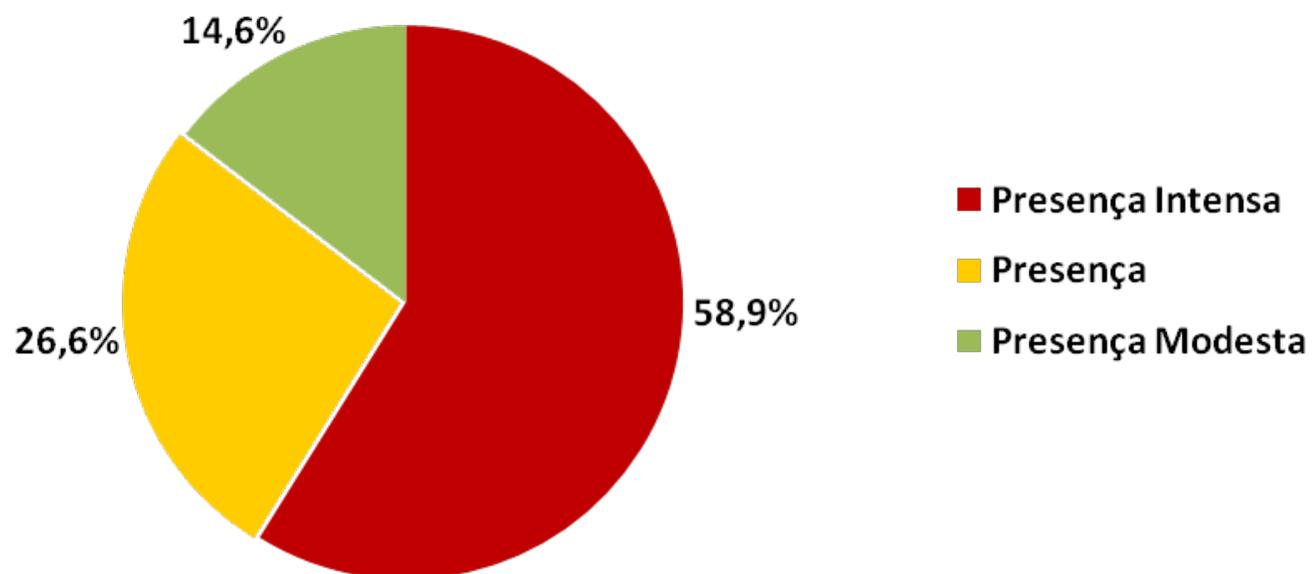
# O PROTOCOLO

Escala	Fator(es)	Itens	( $\alpha$ )	O quê avalia
Práticas de Gestão	Práticas Individualistas	20	0,92	Centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho. Constitui-se de pessoas que parecem não considerar os limites da realidade e que têm dificuldade de reconhecimento do outro.
	Práticas Coletivistas	11	0,90	Relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação. Favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Prioriza a busca de promoção, tem flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho.
Práticas de Violência	Humilhação	18	0,94	Ações de constrangimento, vergonha e desqualificação.
	Intimidação	20	0,94	Ações de ameaça, punição e insultos
	Discriminação	11	0,82	Ações de exclusão, desrespeito e isolamento
Indicadores de adoecimento	Indicadores de adoecimento	34	0,98	Sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral, por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais e impactos sobre problemas físicos e psicossomáticos.

## ESCALA DE PRÁTICAS DE GESTÃO

# PRÁTICAS INDIVIDUALISTAS

Gráfico 1. Frequências de respostas para "Práticas Individualistas"

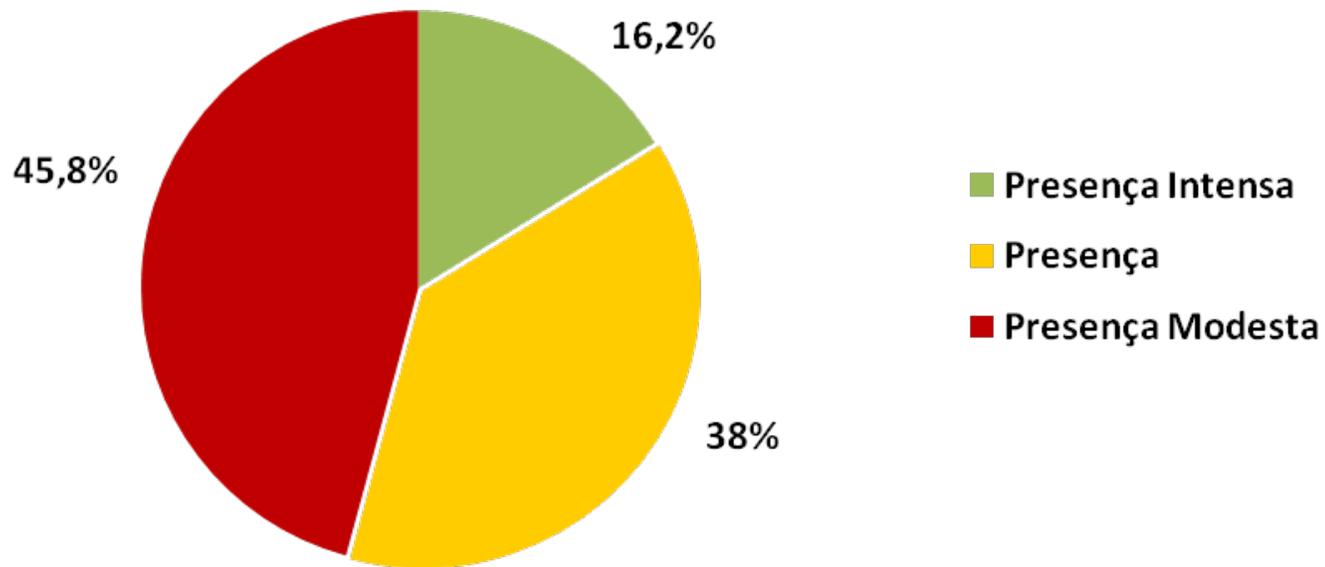


## ITENS MAIS NEGATIVOS

ITEM	MÉDIA	DP
A hierarquia é super valorizada	4,10	1,25
Aqui a ocupação de funções e cargos estratégicos de liderança é pessoal e não por competências	3,75	1,22
Aqui o desvio de função é normalizado	3,63	1,31

# PRÁTICAS COLETIVISTAS

Gráfico 2. Frequências de respostas para "Práticas Coletivistas"

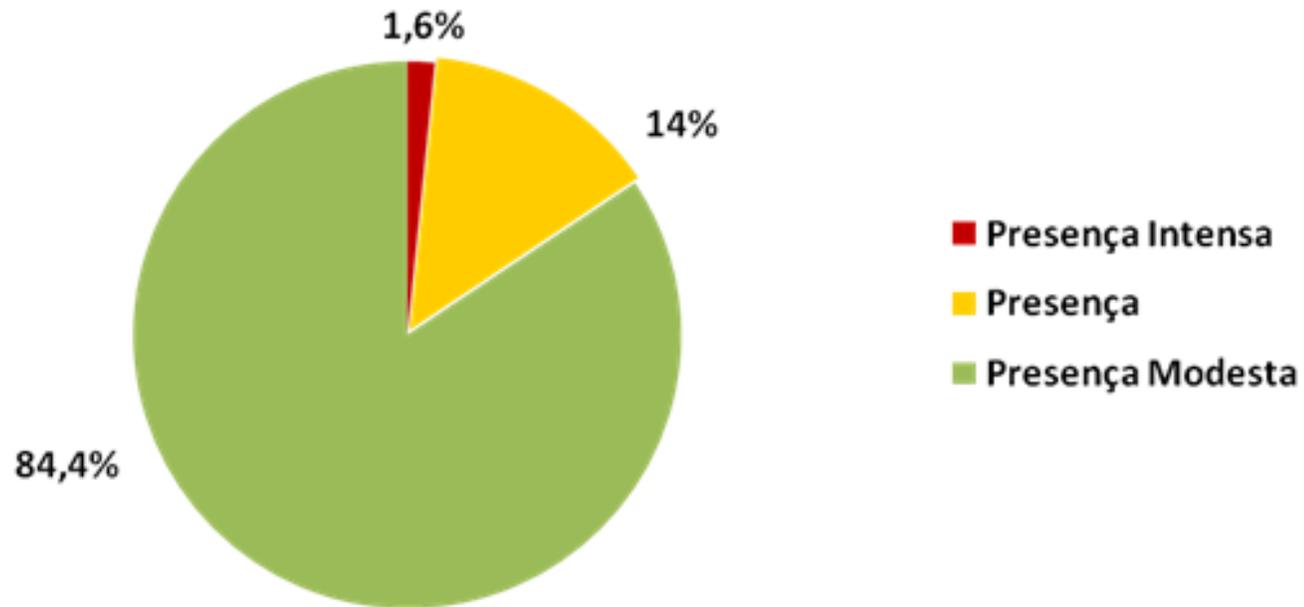


ITENS MAIS NEGATIVOS		
ITEM	MÉDIA	DP
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1,66	0,99
Somos incentivados a buscar novos desafios	1,95	1,09
A inovação é valorizada	2,03	1,02

## ESCALA DE PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA

# DISCRIMINAÇÃO

Gráfico 3. Frequências de respostas para "Discriminação"

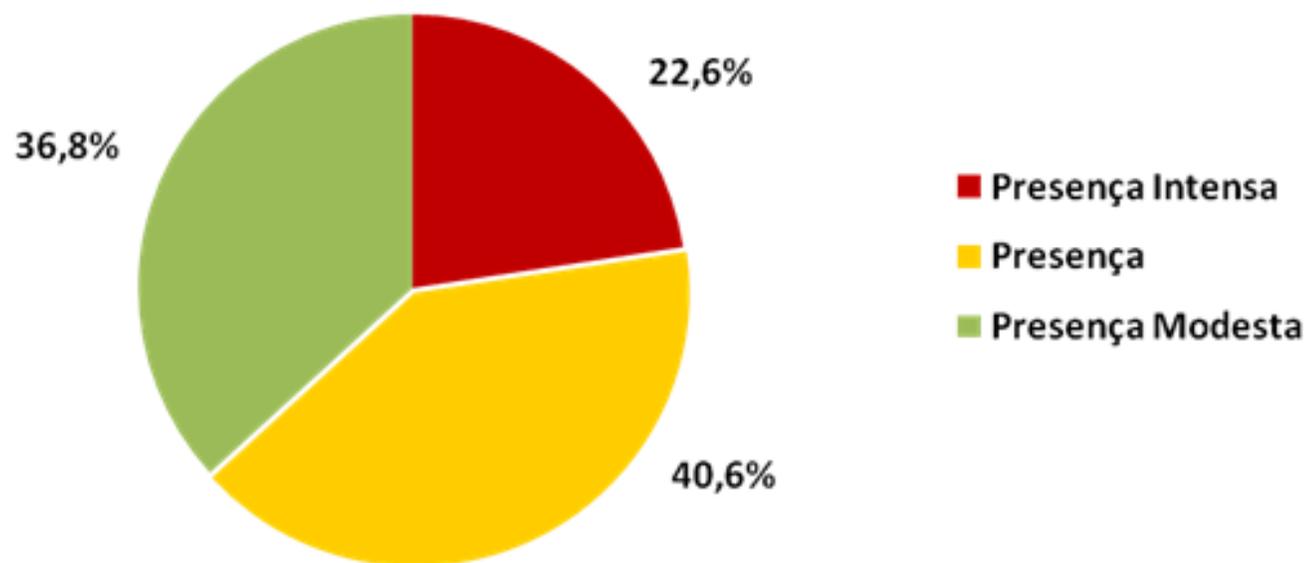


## ITENS MAIS NEGATIVOS

ITEM	MÉDIA	DP
Senti-me discriminado(a) por me vestir, me comportar, pensar e ser diferente dos outros	2,16	1,24
Fui discriminado(a) com base em minhas convicções políticas	1,87	1,07
Fui discriminado(a) em virtude de meu gênero	1,87	1,16

# HUMILHAÇÃO

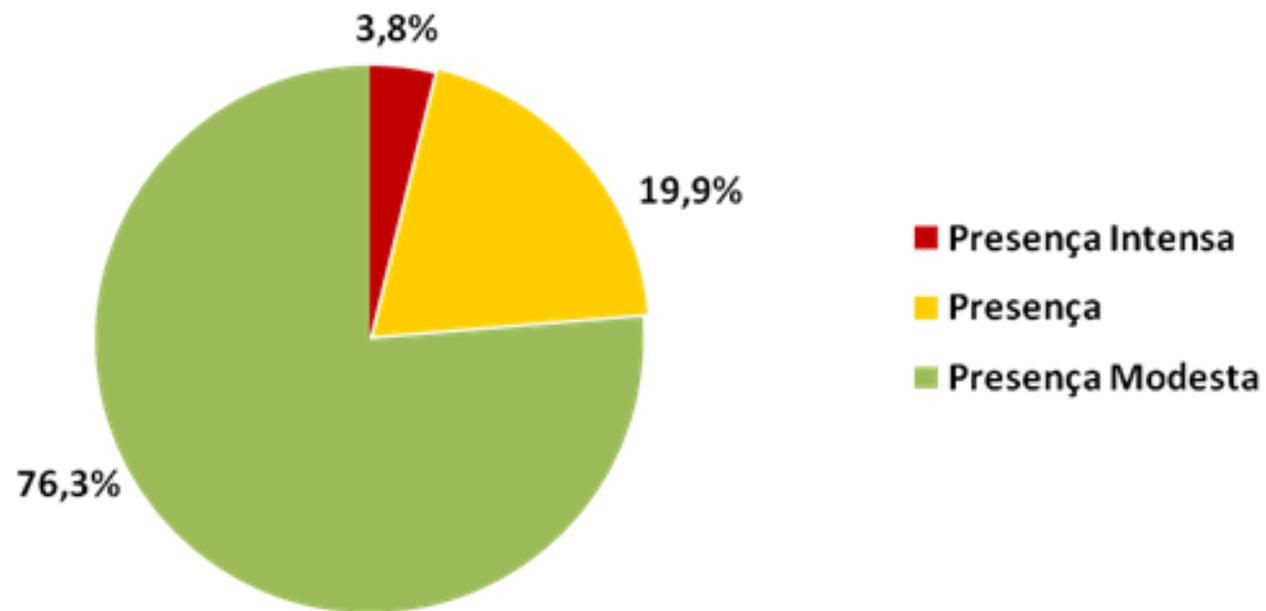
Gráfico 4. Frequências de respostas para "Humilhação"



ITENS MAIS NEGATIVOS		
ITEM	MÉDIA	DP
Precisei assumir as funções de outro colega	3,26	1,23
Fui exposto(a) a uma carga de trabalho excessiva	2,96	1,35
Fui discriminado(a) por servidor(a) de determinada carreira/cargo	2,88	1,35

# INTIMIDAÇÃO

Gráfico 5. Frequências de respostas para "Intimidação"

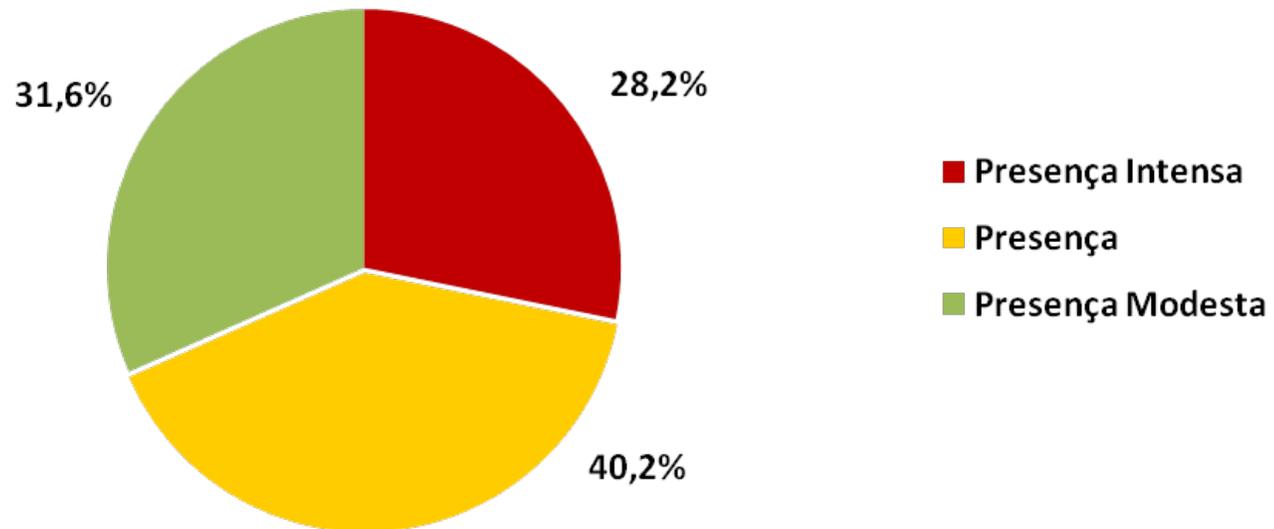


ITENS MAIS NEGATIVOS		
ITEM	MÉDIA	DP
Recebi críticas de meu superior hierárquico na frente de outros	2,35	1,196
Fui isolado(a)	2,17	1,221
Fui alvo de gritos de meu superior hierárquico	2,14	1,155

**ESCALA DE INDICADORES DE ADOECIMIENTO**

# INDICADORES DE ADOECIMENTO

Gráfico 6. Frequências de respostas para "Indicadores de Adoecimento"



ITENS MAIS NEGATIVOS		
ITEM	MÉDIA	DP
Ansiedade	3,41	1,33
Alterações no sono	3,34	1,24
Menos energia e vitalidade	3,20	1,28

- Presença intensa de **práticas individualistas de gestão**, caracterizadas pela centralização das decisões do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho intensifica **as práticas de humilhação** – ações de constrangimento, vergonha e desqualificação.
- Por sua vez, estas práticas intensificam os indicadores de adoecimento, no caso, a **ansiedade**.
- Além da humilhação ser a prática de violência mais constante na instituição e que atinge a todos, a discriminação e a intimidação ocorre com mais força em relação aos negros, mulheres e servidores com afastamento por motivo de saúde relacionada ao trabalho.

- Os indicadores de adoecimento são percebidos de modo significativo por todos. Este adoecimento pode ser claramente relacionado com as práticas de gestão individualistas, e a práticas de humilhação.
- Qualitativamente, foram identificados como temas mais recorrentes: 1) Práticas de Humilhação; 2) Desigualdade de Gênero; 3) Excesso de Trabalho e Pressão; 4) Abuso de Autoridade e Comportamento Agressivo; 5) Desigualdade Hierárquica e Discriminação; 6) Dificuldade de Ascensão e Reconhecimento Profissional; 7) Isolamento.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Estes resultados acompanham os resultados que temos obtidos em outras pesquisas com diferentes categorias como bancários, previdenciários, servidores do sistema de justiça, das áreas da saúde, segurança e educação. Isso indica que o adoecimento tem se agravado ao longo dos anos para diferentes categorias profissionais.
- De forma específica em relação aos atos de violência, destaca-se a humilhação que se sobressai para os servidores do MRE mais do que a discriminação e intimidação que aparece com presença mais intensa em outras categorias.
- Considerando os estudos de 2016 e de 2024 é possível pensar que o modelo de gestão continua o mesmo, cada vez mais distante de uma gestão coletivista, se agravando, conforme os dados do estilo individualista que foi avaliado de modo mais detalhado nesta pesquisa.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Os atos de violência relacionados as variáveis de gênero e raça aparecem mais fortemente na pesquisa 2024, tendo destaque o resultado em relação a raça, o que pode indicar a presença de racismo no MRE.
- A humilhação que aparece de modo intenso para todos os servidores se associa, pela técnica estatística da regressão múltipla, a gestão individualista, nos fazendo pensar que a instituição pode ter como padrão de funcionamento uma “cultura da humilhação”.
- Em relação a saúde dos servidores, observa-se um agravamento de 2016 para 2024, considerando as altas médias na escala de indicadores de adoecimento, com alta presença: alterações de sono, menos energia e vitalidade e a ansiedade.

# RECOMENDAÇÕES

- Criação de espaços para repensar a cultura organizacional, a lógica colonizadora dos modelos de gestão e os laços sociais estabelecidos no MRE.
- Ações para prevenção do adoecimento, como:
  - Redefinir regras e critérios para minimizando a pessoalidade na tomada de decisões;
  - Qualificar os gestores para uma atuação gerencial coletiva e ética;
  - Integrar todos os servidores nas discussões dos destinos da instituição;
  - Criar e aperfeiçoar as estratégias para prevenir, combater e/ou punir os atos de violência e o assédio moral, com a instituição de políticas e a participação de agentes externos;

# RECOMENDAÇÕES

- Desenvolver programas institucionais para escuta clínica do sofrimento e atenção à saúde no trabalho, prioritariamente para servidores com histórico de adoecimento, vítimas de assédio moral e testemunhas de assédio moral.
- Divulgação dos resultados da pesquisa, debates e criação de grupos de estudos para analisar os resultados: a realização de pesquisa transversal, pesquisa qualitativa, pesquisa clínica, observatório de saúde e espaços coletivos de discussão sobre o trabalho.

**Pesquisa do Sinditamaraty**  
**Atos de Violência no Trabalho do Ministério das Relações**  
**Exteriores**

**REALIZAÇÃO**

**Ibract - Instituto de Pesquisa e Estudos sobre o Trabalho em parceria com o Grupo de  
Pesquisa Psicanálise e Crítica Social da Universidade de Brasília**

**Coordenação: Profa. Ana Magnólia Mendes e Prof. Emílio Facas**