



ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL

WORKPLACE HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT, AND DISCRIMINATION IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION OF THE FEDERAL DISTRICT

DOI: 10.5281/zenodo.18237172



Carlos Enrique Musse Torres¹

Resumo

Este artigo analisa as dinâmicas de assédio moral, assédio sexual e discriminação vivenciadas por professores(as) temporários(as) da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), em um contexto marcado pela precarização estrutural das relações de trabalho docente. A pesquisa adota uma abordagem metodológica mista, combinando dados quantitativos oriundos de uma enquête anônima aplicada a 224 docentes temporários e análise qualitativa de depoimentos escritos, articulada a uma perspectiva de observação participante de inspiração etnográfica reflexiva. Os resultados indicam elevada prevalência de experiências de violência institucional, com 90,2% dos respondentes relatando ter vivenciado ou presenciado situações de assédio ou discriminação no ambiente escolar. O assédio moral emerge como a forma mais recorrente de violência, seguido por episódios significativos de assédio sexual e práticas discriminatórias associadas à condição contratual, gênero, raça, identidade de gênero, origem e variante linguística. A autoria das agressões é atribuída predominantemente a gestores escolares, evidenciando a centralidade das hierarquias institucionais na produção dessas violências. Testes de associação por meio do Qui-quadrado de Pearson confirmam que tais práticas estão estatisticamente associadas à posição hierárquica dos agressores, ao gênero das vítimas e aos impactos sobre a saúde mental dos docentes. Conclui-se que a precarização do vínculo empregatício atua como fator estrutural de vulnerabilização e silenciamento, demandando o fortalecimento de políticas institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização no âmbito da rede pública de ensino.

¹ Professor da SEEDF. Licenciado em Letras, História e Sociologia. Bacharel em Administração e Máster em Linguística Aplicada. E-mail: Prof.Carlos.Esp@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9797-1468>





Palavras-chave: assédio moral; assédio sexual; discriminação; professores substitutos; xenofobia, SEEDF.

Abstract

This article analyzes the dynamics of workplace bullying, sexual harassment, and discrimination experienced by temporary teachers of the Secretariat of State for Education of the Federal District (SEEDF), within a context marked by the structural precarization of teaching labor relations. The study adopts a mixed-methods methodological approach, combining quantitative data from an anonymous survey administered to 224 temporary teachers with qualitative analysis of written testimonies, grounded in reflexive ethnographic participant observation. Results reveal a critical prevalence of institutional violence, with 90.2% of respondents reporting having experienced or witnessed situations of harassment or discrimination within the school environment. Workplace harassment emerges as the most recurrent form of violence, followed by significant episodes of sexual harassment and discriminatory practices associated with contractual status, gender, race, gender identity, origin, and linguistic variation. Data show that school administrators are the primary perpetrators, underscoring the role of institutional hierarchies in fostering violence. Pearson's Chi-square tests confirm that these practices are statistically associated with the hierarchical position of the perpetrators, the gender of the victims, and impacts on teachers' mental health. It is concluded that the precarization of the employment bond acts as a structural factor of vulnerability and silencing, thereby requiring the strengthening of institutional policies for prevention, support, and accountability within the public education system.

Keywords: moral harassment; sexual harassment; discrimination; substitute teachers; xenophobia, SEEDF.

1. Introdução

Nos últimos anos, a rede pública de ensino do Distrito Federal tem passado por um processo contínuo de redução do número de professores efetivos, acompanhado pela ampliação sistemática da contratação de docentes em regime temporário. Tal modalidade de vínculo encontra respaldo jurídico na Lei nº 4.266, de 11 de dezembro de 2008, que autoriza a admissão por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. O uso reiterado e prolongado desse dispositivo legal, contudo, converteu aquilo que deveria constituir uma medida excepcional em uma prática estrutural de gestão do trabalho docente no âmbito da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF).





Dados oficiais e sindicais evidenciam a magnitude dessa transformação. Em 2014, a rede pública do Distrito Federal contava com 31.640 professores efetivos; em 2024, esse número foi reduzido para 21.068 docentes ativos. O déficit estrutural passou a ser suprido pela contratação recorrente de aproximadamente 17.000 professores temporários, que atualmente representam cerca de 70% do corpo docente em exercício na rede pública distrital (SINPRO-DF; SEEDF, 2025). Essa reorganização do quadro docente produziu mudanças profundas nas relações de trabalho no interior das unidades escolares, marcadas pela ampliação de vínculos precários caracterizados pela ausência de estabilidade, inexistência de plano de carreira e limitação de direitos trabalhistas.

A literatura aponta que contextos organizacionais dessa natureza tendem a apresentar maior incidência de práticas de assédio moral, discriminação e silenciamento, sobretudo em organizações públicas altamente burocratizadas e atravessadas por hierarquias rígidas (EINARSEN; SKOGSTAD, 1996; EINARSEN et al., 2011). No âmbito da SEEDF, embora os professores temporários desempenhem funções equivalentes às dos docentes efetivos, encontram-se submetidos a condições desiguais de permanência, avaliação e proteção institucional, o que se traduz em relatos recorrentes de deslegitimação profissional, tratamento diferenciado, ameaças veladas de devolução e exposição a diversas formas de violência institucional.

Nesse sentido, é fundamental distinguir dois planos analíticos interdependentes. No plano macroinstitucional, situam-se as políticas de gestão do trabalho docente, a ampliação estrutural dos contratos temporários e os dispositivos administrativos que produzem precarização e assimetria de poder. No plano microinstitucional, essas políticas materializam-se nas interações cotidianas, nos discursos, nas práticas de gestão escolar e nas relações interpessoais que estruturam o cotidiano das unidades de ensino. É nesse nível micro que a precarização assume formas concretas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, vivenciadas diretamente pelos professores temporários.

Nesse contexto, as políticas de precarização materializam-se em práticas cotidianas de diferenciação simbólica, desqualificação profissional, assédio moral, assédio sexual e





discriminação, afetando diretamente a dignidade, a saúde mental e a trajetória profissional dos professores temporários.

Essas experiências não podem ser compreendidas como eventos isolados ou desvios individuais, mas como expressão de políticas institucionais que produzem vulnerabilidade sistemática. A manutenção deliberada de vínculos precários pode ser interpretada como uma forma de assédio moral institucional, na medida em que gera insegurança permanente, fragilização subjetiva e desigualdade estrutural entre trabalhadores que exercem funções semelhantes (Bobroff; Martins, 2013). Nesse contexto, práticas cotidianas de assédio moral, assédio sexual e discriminação passam a integrar o funcionamento ordinário das instituições escolares, afetando diretamente a dignidade, a saúde mental e a trajetória profissional dos docentes temporários.

Diante desse cenário, este estudo investiga as dinâmicas de assédio moral, assédio sexual e discriminação na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal a partir da perspectiva de professores temporários. Adota-se uma metodologia mista, de natureza qualitativa e quantitativa, que combina observação participante de inspiração etnográfica e aplicação de uma enquête anônima, com o objetivo de evidenciar como a precarização contratual opera como eixo estruturante da produção de violências no cotidiano escolar. O artigo organiza-se da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se o marco teórico; em seguida, descreve-se a metodologia; posteriormente, analisam-se os resultados; e, por fim, apresentam-se as considerações finais.

Trata-se de uma forma de violência invisível, entendida como um conjunto de agressões simbólicas e institucionais incorporadas às rotinas administrativas e aos discursos organizacionais, que tendem a ser naturalizadas e pouco reconhecidas como violência (MELO; MOURA, 2021). Embora a escola seja frequentemente apresentada, no discurso oficial, como espaço de formação cidadã e convivência democrática, estudos indicam que ela também pode reproduzir desigualdades e práticas de violência que afetam de maneira significativa a saúde mental e emocional dos docentes, sobretudo em contextos de precarização do trabalho (TIBA, 2014; 2021).



Diante desse contexto, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Quais são as dinâmicas de assédio moral, assédio sexual e discriminação na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal a partir da perspectiva dos professores temporários?

2. Marco Teórico

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho constituem fenômenos amplamente investigados nas ciências sociais, na psicologia do trabalho e no direito laboral, não se restringindo a comportamentos individuais, mas configurando processos complexos que articulam dimensões institucionais e interpessoais.

Essas violências podem ser compreendidas à luz do que Maia e Guedert (2025) denominam duas faces do assédio: uma face estrutural ou institucional, associada a normas, práticas administrativas e modelos de gestão que produzem vulnerabilidade e silenciamento; e uma face interpessoal, manifestada em interações concretas de humilhação, deslegitimação e abuso no cotidiano de trabalho.

A literatura converge no entendimento de que tais violências se estruturam a partir de relações assimétricas de poder, práticas organizacionais permissivas e mecanismos institucionais de silenciamento, produzindo exclusão, sofrimento psíquico e desigualdade sistemática no interior das organizações (HIRIGOYEN, 1998; BOBROFF; MARTINS, 2013; EINARSEN et al., 2011).

No campo da Psicologia do Trabalho, Hirigoyen (1998) define o assédio moral como um conjunto de condutas abusivas, reiteradas e prolongadas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos capazes de atentar contra a dignidade, a personalidade ou a integridade física e psíquica do trabalhador, degradando deliberadamente o ambiente laboral e colocando em risco sua permanência profissional.

No contexto educacional, diversos estudos indicam que o assédio moral assume configurações específicas, relacionadas à estrutura hierárquica das instituições de ensino, à precarização das relações de trabalho e à naturalização de práticas autoritárias no cotidiano





escolar. Pesquisas etnográficas desenvolvidas por Tiba (2014; 2021) demonstram que o assédio moral entre docentes se configura como um processo de perseguição reiterada que atinge diretamente a dignidade profissional, operando por meio da deslegitimação simbólica, do isolamento e da produção de narrativas institucionais que culpabilizam a vítima.

A literatura internacional sobre assédio moral no trabalho (*bullying at work*) reforça a compreensão de que esse fenômeno possui natureza estrutural e organizacional. Einarsen e Skogstad (1996) demonstram que o assédio moral é significativamente mais prevalente em organizações públicas de grande porte, caracterizadas por elevada burocratização, rigidez hierárquica e vínculos laborais frágeis. Nesses contextos, a vulnerabilidade contratual intensifica as assimetrias de poder, dificultando a resistência e a denúncia por parte das vítimas. Posteriormente, Einarsen et al. (2011) definem o bullying laboral como a exposição persistente a atos sociais negativos em situações nas quais o indivíduo se encontra impossibilitado de se defender, justamente em razão do desequilíbrio de poder.

No contexto educacional brasileiro, Caran et al. (2010) identificam elevada incidência de assédio moral entre docentes de uma instituição pública de ensino superior, com destaque para a atuação de chefias e superiores hierárquicos, bem como para a percepção generalizada de que o fenômeno é recorrente e socialmente naturalizado. Os autores ressaltam que a competição institucional, a ineficácia dos dispositivos de enfrentamento e a banalização do sofrimento docente contribuem para a permanência dessas práticas no cotidiano escolar.

No ambiente escolar, o assédio moral tende a operar de forma difusa e pouco visível, sendo frequentemente minimizado por discursos institucionais que preservam a imagem da organização e deslocam a responsabilidade para o indivíduo. Melo e Moura (2021) apontam que práticas de assédio são recorrentemente reconfiguradas como “problemas de adaptação”, “dificuldades de convivência” ou “questões administrativas”, produzindo um processo de invisibilização da violência. A ausência de denúncias formais, nesse sentido, não indica inexistência do problema, mas revela um contexto institucional marcado pelo medo, pelo silenciamento e pela ameaça de retaliações.





Bobroff e Martins (2013) aprofundam essa análise ao demonstrar que o assédio moral desencadeia um processo gradual de fragilização subjetiva da vítima. A repetição sistemática de práticas de desqualificação e deslegitimação compromete a autoestima, corrói as defesas psíquicas e induz o trabalhador a duvidar de sua própria percepção da realidade. Esse processo desenvolve-se em meio a um pacto institucional de tolerância e silêncio, no qual a violência é progressivamente naturalizada e a vítima isolada, produzindo impactos diretos tanto sobre o desempenho profissional quanto sobre o bem-estar psicossocial.

Essas dinâmicas configuram o que Melo e Moura (2021) denominam “violência invisível”, entendida como um conjunto de agressões sistemáticas incorporadas às rotinas administrativas, aos discursos aparentemente neutros e aos procedimentos institucionais, que produzem exclusão, submissão e desigualdade, especialmente em contextos organizacionais hierarquizados. Por estarem naturalizadas no funcionamento ordinário das instituições, tais práticas tendem a não ser reconhecidas como violência, tanto por gestores quanto pelas próprias vítimas.

No plano sociológico, essa forma de violência organizacional encontra na noção bourdieusiana de violência simbólica um aparato teórico central para a compreensão de seus mecanismos de reprodução. Segundo Bourdieu (2002), conforme sistematizado por Rosa e Brito (2009), a dominação simbólica opera por meio de estruturas cognitivas e disposicionais que levam os sujeitos a aceitar como naturais relações de poder que lhes são desfavoráveis. Trata-se de uma violência exercida com a cumplicidade tácita daqueles que a sofrem, na medida em que as hierarquias são internalizadas e percebidas como legítimas.

Nesse processo, o *habitus* corresponde ao conjunto de disposições duráveis incorporadas pelos indivíduos ao longo de sua trajetória social e profissional, orientando percepções, práticas e expectativas. A *doxa*, por sua vez, refere-se ao sistema de crenças socialmente compartilhadas e tomadas como evidentes, que delimita o campo do pensável e do questionável. O *campo* constitui o espaço institucional no qual se travam disputas por poder, reconhecimento e recursos, regulado por normas explícitas e implícitas.





No contexto da SEEDF, a doxa manifesta-se, por exemplo, na aceitação do contrato temporário como condição inevitável e transitória, levando o professor a interiorizar sua posição de vulnerabilidade e a naturalizar desigualdades no tratamento institucional. O habitus profissional, moldado sob condições de precarização e assimetria de poder, favorece estratégias de adaptação, silêncio e autoproteção, em detrimento da denúncia e do enfrentamento. Essas estruturas simbólicas contribuem para a recorrência do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, que passam a ser percebidos como “problemas individuais”, “dificuldades de convivência” ou “questões administrativas”, e não como expressões de violência institucional (ROSA; BRITO, 2009; BOBROFF; MARTINS, 2013).

Dessa forma, a violência invisível não se sustenta apenas por atos explícitos de abuso, mas por arranjos simbólicos e institucionais que legitimam a desigualdade, produzem silenciamento e deslocam a responsabilidade da organização para o indivíduo. Essa leitura permite compreender por que, mesmo diante de práticas reiteradas de humilhação, intimidação e deslegitimação profissional, as denúncias permanecem escassas e os mecanismos de responsabilização institucional mostram-se frágeis ou ineficazes.

A compreensão do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação como violações de direitos no trabalho encontra respaldo no plano jurídico-internacional e nacional.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2019, reconhece a violência e o assédio no mundo do trabalho como práticas inaceitáveis, capazes de causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos, incluindo expressamente aquelas baseadas em gênero. O texto da Convenção explicita que tais violências podem estar associadas a práticas organizacionais, culturas institucionais permissivas e relações assimétricas de poder, deslocando o foco de condutas individuais para a responsabilidade institucional (OIT, 2019).

No ordenamento jurídico brasileiro, essa perspectiva é corroborada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que define o assédio moral como a exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, suscetíveis de degradar o ambiente laboral e de atingir sua dignidade e saúde psíquica. A caracterização do assédio





independe da intenção subjetiva do agressor, sendo suficiente a reiteração de condutas que produzam sofrimento, exclusão ou instabilidade emocional (TST, 2020).

No que se refere especificamente ao assédio sexual, Cuenca (2015) demonstra que sua persistência no contexto educacional está diretamente relacionada às assimetrias hierárquicas, à vulnerabilidade contratual e aos mecanismos institucionais de silenciamento. A autora evidencia que a ausência de respostas formais eficazes, aliada ao medo de retaliação e à deslegitimação das vítimas, contribui para a invisibilização sistemática dessas práticas, mesmo quando reiteradas e reconhecidas informalmente no interior das instituições.

Sob uma perspectiva organizacional, o assédio sexual no trabalho deve ser compreendido como um problema de liderança e de cultura institucional, e não como resultado de comportamentos individuais desviantes (MCEWEN et al., 2020). Em consonância com essa abordagem, Hersch (2024) afirma que “*sexual harassment is less about sexual desire than about power, control, and the reinforcement of hierarchies in the workplace*” (tradução nossa). Nessa perspectiva, o assédio sexual articula-se estruturalmente à discriminação de gênero, configurando um mecanismo de dominação que produz efeitos duradouros sobre a saúde mental, o bem-estar e a trajetória profissional das vítimas (HIGA, 2016; CORTINA; AREGUIN, 2021).

De modo transversal, a discriminação no ambiente educacional manifesta-se por meio de normas, rotinas administrativas e discursos institucionais que produzem desigualdades sistemáticas no acesso, na permanência e no reconhecimento profissional, afetando de forma desproporcional trabalhadores em vínculos precários, sobretudo em contextos marcados por hierarquias rígidas e fragilidade dos mecanismos institucionais de responsabilização (BOBROFF; MARTINS, 2013; ELLIS et al., 2011).

3. Metodologia

Este estudo adota uma abordagem metodológica mista, de natureza qualitativa e quantitativa, com o objetivo de compreender as dinâmicas de assédio moral, assédio sexual e





discriminação no âmbito da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), a partir da perspectiva de professores temporários. A opção pela metodologia mista fundamenta-se na articulação entre dados estatísticos, que permitem dimensionar a incidência das violências, e dados qualitativos, que possibilitam apreender seus significados, formas de manifestação e efeitos no cotidiano escolar.

No plano qualitativo, a pesquisa baseia-se na observação participante de inspiração etnográfica e nos depoimentos discursivos coletados por meio das questões abertas da enquête. Nesse contexto o pesquisador atuou como professor temporário, em diferentes unidades escolares da rede pública do Distrito Federal, possibilitando o acompanhamento das rotinas institucionais, das interações entre docentes e equipes gestoras, bem como a identificação de práticas informais, discursos recorrentes e mecanismos sutis de controle, silenciamento e diferenciação simbólica, pouco visíveis em registros formais.

Os depoimentos qualitativos provenientes da enquête permitiram ampliar essa perspectiva, incorporando experiências de professores temporários de distintas unidades escolares e contextos institucionais. A articulação entre observação participante e relatos discursivos conferiu maior densidade empírica à análise, possibilitando a identificação de regularidades, recorrências e contrastes nas vivências relatadas.

À luz da sociologia bourdieusiana, reconhece-se a posição situada do pesquisador no campo educacional, marcada por um habitus profissional constituído sob condições de precarização e assimetria de poder. Esse reconhecimento não compromete a análise, mas explicita os condicionantes simbólicos que atravessam tanto o objeto investigado quanto o próprio processo de produção do conhecimento, reforçando a coerência entre referencial teórico, objeto empírico e estratégia metodológica.

No plano quantitativo, foi aplicada uma enquête anônima, composta por questões fechadas e semiabertas, destinada exclusivamente a professores temporários em exercício ou com experiência recente na rede pública do Distrito Federal. O instrumento buscou mapear a frequência, os tipos e os contextos de ocorrência de assédio moral, assédio sexual e





discriminação, bem como identificar os agentes envolvidos, os impactos sobre a saúde mental e a trajetória profissional e as respostas institucionais percebidas.

A pesquisa observou os princípios éticos aplicáveis às Ciências Humanas e Sociais, conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, dispensando submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa por se tratar de enquête anônima, sem identificação dos participantes e sem intervenção direta. A participação foi condicionada ao aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando voluntariedade, anonimato e confidencialidade das informações.

Os dados quantitativos foram organizados em tabelas e gráficos, visando facilitar a visualização das distribuições e tendências observadas, conforme orientações metodológicas de Lakatos e Marconi (2010). Sempre que pertinente, respostas de questões correlatas foram agrupadas, de modo a evidenciar padrões recorrentes sem prejuízo da clareza analítica.

Os dados qualitativos foram analisados por meio de leitura interpretativa e categorização temática, buscando identificar regularidades e recorrências nos relatos. Os depoimentos foram preservados no texto analítico por seu valor heurístico, conferindo visibilidade às experiências concretas de sofrimento, silenciamento e injustiça vividas pelos professores temporários. Os dados qualitativos são apresentados sob a forma de relatos numerados sequencialmente (Relato de Participante 1, Relato de Participante 2 etc.), garantindo o anonimato dos participantes.

A pesquisa delimita-se aos professores temporários como sujeitos da investigação empírica, não incluindo docentes efetivos na aplicação da enquête. Essa opção fundamenta-se no fato de que as práticas analisadas emergem, majoritariamente, de relações assimétricas atravessadas pela precarização contratual, elemento central para a compreensão das dinâmicas de assédio e discriminação investigadas. Tal delimitação não visa generalizações universais, mas o aprofundamento analítico de um fenômeno situado no contexto da rede pública do Distrito Federal.





4. Resultados

Esta seção apresenta os resultados obtidos a partir do questionário aplicado aos professores temporários da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, articulando estatística descritiva, análise inferencial e excertos representativos dos comentários abertos, conforme delineado na metodologia.

4.1 Perfil dos participantes

Conforme apresentado na Tabela 1, a maioria dos participantes atua há vários anos sob sucessivos contratos temporários, muitos deles com experiência consolidada no magistério. O grupo é majoritariamente composto por mulheres, concentradas predominantemente na faixa etária entre 35 e 44 anos, com tempo de atuação como professores(as) substitutos(as) entre três e cinco anos. O perfil evidenciado revela a predominância de vínculos laborais instáveis e trajetórias profissionais marcadas pela rotatividade no âmbito da rede pública de ensino do Distrito Federal.

Tabela 1. Perfil dos Participantes			
Pergunta/ Categoria	Subcategoria	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Q1. Faixa Etária	18 a 24 anos	12	5,4%
	25 a 34 anos	54	24,1%
	35 a 44 anos	97	43,3%
	45 a 54 anos	55	24,6%
	55 a 64 anos	6	2,6%
Q2. Sexo ou Gênero	Feminino	178	79,5%
	Masculino	39	17,4%
	LGBTQIA+	7	3,1%
Q3. Estado Civil	Casado(a)	98	43,8%
	Solteiro(a)	82	36,6%
	Divorciado(a)	26	11,6%
	União Estável	12	5,4%





	Separado(a)	4	1,8%
	Viúvo(a)	2	0,9%
Q4. Tempo de SEEDF	Menos de 1 ano	18	8,0%
	1 a 2 anos	54	24,1%
	3 a 5 anos	67	29,9%
	6 a 10 anos	54	24,1%
	Mais de 10 anos	31	13,9%
Q5. Nível de Ensino	Ensino Fundamental	109	48,7%
	Educação Infantil	18	8,0%
	Educação Especial	18	8,0%
	Ensino Médio	6	2,7%
	EJA	6	2,7%
	Outros / Diversos	67	29,9%
	Fonte: Elaboração própria (2025)		

4.2 Prevalência e tipologia das violências institucionais

Os dados apresentados na Tabela 2 indicam elevada prevalência de experiências de violência institucional entre os docentes temporários participantes da pesquisa. Mais de 90% dos respondentes afirmaram ter vivenciado ao menos uma forma de assédio, discriminação ou violência institucional no exercício da docência, o que evidencia um fenômeno disseminado e não episódico no contexto analisado.

No que se refere à autoria das agressões, 72,3% dos respondentes atribuíram as práticas abusivas a membros da gestão escolar, seguidos por colegas docentes, estudantes e responsáveis, o que aponta para a centralidade das relações hierárquicas na produção das violências relacionadas.

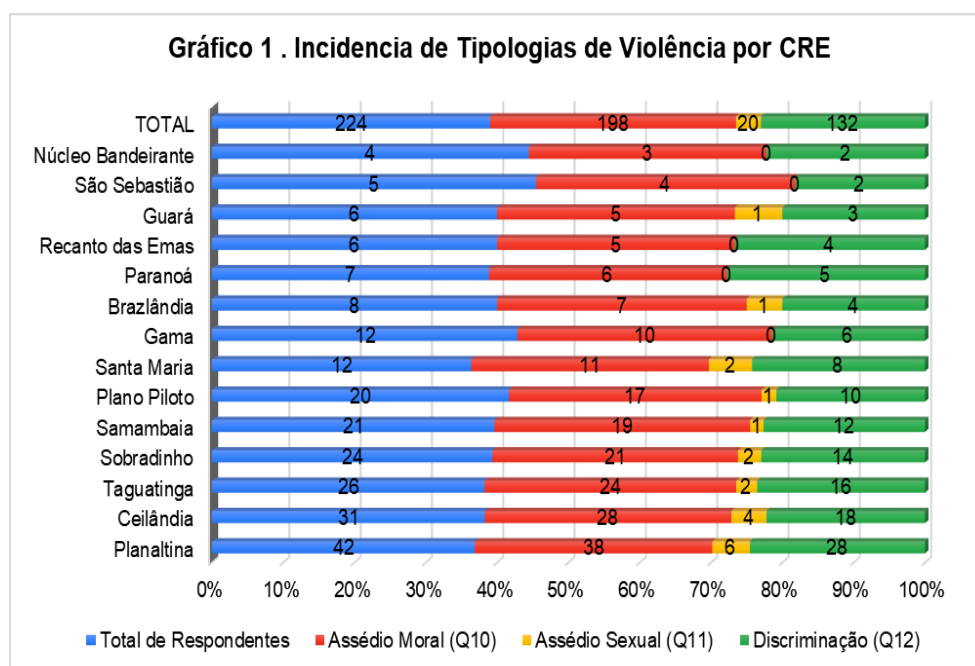
Em parcela significativa dos casos, a cessação das práticas abusivas não decorreu de intervenções institucionais, mas do afastamento da própria vítima do contexto escolar, seja por devolução, desistência da carência ou adoecimento, o que contribui para a invisibilização do fenômeno e para a manutenção das práticas abusivas.





Entre as formas de violência relatadas, destacam-se o assédio moral, a discriminação e, em menor proporção, o assédio sexual, conforme detalhado na Tabela 3. A recorrência dessas experiências sugere que tais práticas se inserem no cotidiano institucional das escolas, compondo um ambiente de trabalho marcado por assimetrias de poder e pela vulnerabilização estrutural do docente temporário.

Para além da distribuição dos participantes por Coordenação Regional de Ensino, procedeu-se à análise descritiva da relação entre tempo de atuação na SEEDF e a natureza dos conflitos vivenciados no contexto escolar, conforme apresentado no Gráfico 1. Embora derivado de questões de caracterização profissional, o gráfico permite visualizar padrões relevantes na autoria dos conflitos em função do tempo de permanência do docente temporário na rede.



Fonte: Elaboração própria (2025)



Tabela 2. Experiências e autores

Pergunta / Categoria	Subcategoria / Alternativa	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Q7. Vivenciou ou presenciou assédio?	Sim	202	90,2%
	Não	22	9,8%
Q8. Quem foi o autor? (Múltipla Escolha)	Gestor escolar (diretor, vice-diretor, supervisor, coordenador)	162	72,3%
	Outro(a) professor(a)	78	34,8%
	Pais ou responsáveis de alunos	47	21%
	Estudantes	22	9,8%
	Outros	8	3,6%
	Não se aplica	21	9,4%
Q9. Com que frequência percebeu/foi vítima?	Diariamente	51	22,8%
	Semanalmente	47	21%
	Mensalmente	36	16,1%
	Semestralmente	23	10,3%
	Uma única vez	39	17,4%
	Raramente / Nunca	28	12,5%

Fonte: Elaboração própria (2025)

4.3 Tipologias de violência relatadas

A análise das respostas evidencia que as experiências de violência institucional vivenciadas pelos docentes temporários da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal assumem múltiplas formas, frequentemente combinadas e reiteradas ao longo do tempo. As tipologias identificadas — assédio moral, assédio sexual e discriminação — não se apresentam como eventos isolados, mas como práticas recorrentes inscritas no cotidiano institucional das escolas, atravessadas por relações assimétricas de poder e pela condição contratual precária dos professores substitutos.

De modo geral, observa-se que a incidência das violências não se restringe a uma Coordenação Regional de Ensino específica, mas se distribui de forma transversal pela rede. Esse dado, posteriormente confirmado por meio de teste de associação estatística, já se





evidencia na leitura descritiva dos resultados, indicando que o assédio constitui um problema estrutural da SEEDF, e não uma disfunção localizada.

4.3.1 Assédio moral

O assédio moral configura-se como a forma de violência institucional mais recorrente entre os participantes da pesquisa. Os relatos indicam a presença sistemática de práticas como desqualificação profissional, críticas reiteradas e desproporcionais, vigilância excessiva, isolamento deliberado, ameaças veladas de devolução e responsabilização individual por problemas estruturais da escola.

A autoria dessas práticas é majoritariamente atribuída à gestão escolar, o que reforça o caráter institucional do assédio relatado. Em diversos depoimentos, os docentes descrevem situações em que orientações pedagógicas são substituídas por cobranças punitivas, frequentemente acompanhadas de exposição pública diante de colegas ou estudantes. Uma professora relata ter sido constantemente advertida em frente às turmas, o que lhe gerou sentimentos de humilhação e insegurança profissional (Relato de participante 1, 2025).

O Gráfico 1 contribui para aprofundar essa análise ao evidenciar padrões descritivos relacionados ao tempo de atuação na SEEDF e à natureza dos conflitos vivenciados. Observa-se que docentes com menor tempo de vínculo tendem a relatar conflitos mais frequentes com colegas, enquanto aqueles com maior tempo de permanência como professores temporários passam a relatar, de forma mais recorrente, conflitos com a equipe gestora. Esse deslocamento sugere que, à medida que o docente se torna mais integrado à dinâmica institucional, aumenta sua exposição a práticas de controle, cobrança e vigilância por parte da chefia imediata, especialmente em contextos marcados por hierarquias rígidas e instabilidade contratual.

Ressalte-se que tais padrões possuem caráter descritivo e interpretativo, não configurando associações estatisticamente testadas, mas contribuindo para a compreensão das dinâmicas institucionais que atravessam o assédio moral no contexto analisado.





No plano qualitativo, diversos depoimentos descrevem práticas recorrentes de supervisão abusiva, tais como entradas abruptas em sala de aula para repreensões públicas, controle excessivo de horários direcionado exclusivamente a professores temporários e uso das avaliações semestrais como instrumento de coerção. Os registros avaliativos, segundo os participantes, limitam-se a apontar erros sob o critério da direção, negligenciando qualquer reconhecimento de iniciativas positivas, mérito profissional ou boas práticas pedagógicas. Essas dinâmicas produzem um ambiente institucional marcado pelo medo, pela autocensura e pelo silenciamento, caracterizando o assédio moral vertical descendente. Essa experiência é sintetizada no relato de uma participante: “Ao menor deslize, ouvi que poderia ser devolvida” (Relato de participante 2, 2025).

A elevada incidência desses relatos corrobora a literatura que aponta que organizações públicas marcadas por vínculos laborais precários constituem terreno fértil para a institucionalização do assédio moral. Conforme destacam Einarsen et al. (2011) e Bobroff e Martins (2013), a combinação entre hierarquias rígidas e instabilidade contratual favorece a produção sistemática de insegurança, submissão preventiva e fragilização subjetiva dos trabalhadores.

Nesse contexto, as avaliações de desempenho semestrais assumem um papel ambíguo e frequentemente distorcido. Longe de funcionarem como instrumentos formativos, diversos relatos indicam que são mobilizadas como mecanismos de maltrato psicológico e disciplinamento simbólico. Conforme sintetizado na Tabela 3, os participantes mencionam avaliações abusivas, anônimas ou desprovidas de critérios explícitos e fundamentação pedagógica. Em muitos casos, a gestão escolar não apresenta previamente orientações, advertências ou críticas ao longo do semestre; contudo, ao final do contrato, surgem registros negativos e relatórios de suposta má performance, produzidos em um momento no qual já não há possibilidade de diálogo, correção de práticas ou defesa efetiva por parte do docente.





Tabela 3. Comportamentos de Assédio Moral

Q 10. Quais comportamentos de assédio moral você já experienciou ou presenciou no ambiente escolar? (Múltipla escolha)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Desvalorização profissional ou pessoal	108	48,2%
Críticas constantes, injustificadas, exageradas ou injustas sobre seu trabalho	107	47,8%
Insultos ou comentários ofensivos	89	39,7%
Retenção de informações necessárias para o trabalho	76	33,9%
Isolamento social ou exclusão deliberada	72	32,1%
Suas opiniões e pontos de vista eram ignoradas, minimizadas ou ridicularizadas	70	31,3%
Excesso de tarefas ou atribuições impróprias	70	31,3%
Seus méritos não foram reconhecidos	65	29,0%
Supervisão excessiva de seu trabalho	62	27,7%
Foi humilhado ou ridiculizado em relação ao seu trabalho	54	24,1%
Houve comentários / boatos sobre sua vida pessoal	45	20,1%
Foi vítima de bullying	17	7,6%
Sua avaliação de desempenho foi injusta e só considerou os pontos negativos	53	23,7%
Foi vítima de ameaças por parte da equipe gestora, colega(s), aluno(s) ou responsáveis	49	21,9%
Foi pressionado / forçado a pedir devolução	26	11,6%
Foi realizada uma campanha presencial ou virtual contra o(a) professor(a)	13	5,8%
Retirada de equipamentos/instrumentos necessários para realizar o seu trabalho	14	6,3%
Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões / agressão física, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.	15	6,7%
Foi vítima de memes nas redes sociais	3	1,3%
Outras formas	44	19,6%
Não se aplica	19	8,5%

Fonte: Elaboração própria (2025)

Os depoimentos também evidenciam que tais práticas estão profundamente associadas à condição contratual temporária. A sobrecarga com turmas consideradas mais difíceis, a atribuição de responsabilidades sem o devido suporte institucional e a exposição vexatória diante de colegas e estudantes emergem como mecanismos recorrentes de controle e





deslegitimação profissional. Um dos participantes sintetiza esse ambiente ao descrever o cotidiano de trabalho como “assédio moral insano”, termo que, embora coloquial, expressa a intensidade, a repetição e o caráter extenuante das situações vivenciadas.

Nas unidades escolares e, de modo particularmente acentuado, em alguns Centros Interescolares de Línguas (CILs), observa-se uma dinâmica específica de diferenciação simbólica entre professores efetivos e temporários. Os depoimentos indicam que, durante a Semana Pedagógica, docentes efetivos tendem a selecionar previamente as turmas consideradas mais favoráveis, enquanto aos professores substitutos são destinadas aquelas com maiores índices de indisciplina, dificuldades de aprendizagem e menor engajamento discente.

Em um dos casos analisados, as turmas assumidas por um professor substituto haviam sido anteriormente conduzidas por uma docente que se afastara por atestado psiquiátrico e que, posteriormente, passou a ocupar o cargo de coordenação pedagógica. Embora os estudantes tivessem sido aprovados sem a base pedagógica adequada pela gestão anterior, a responsabilidade pelo fracasso escolar subsequente foi integralmente transferida ao professor temporário. Tal situação evidencia um mecanismo de responsabilização assimétrica, característico do assédio moral institucional.

Em muitos casos, o encerramento das situações de assédio não decorre de medidas institucionais de mediação ou responsabilização, mas da retirada da própria vítima do contexto escolar, seja por desistência da carência, seja por devolução ao banco de substitutos. Essa dinâmica contribui para a invisibilização do assédio moral e para sua reprodução contínua no interior das unidades escolares.

4.3.2 Assédio sexual

O assédio sexual, embora apresente menor incidência quantitativa em comparação ao assédio moral, configura-se como uma forma de violência de alto impacto subjetivo e institucional. Conforme indicado na Tabela 4, uma parcela relevante dos respondentes





declarou ter vivenciado ou presenciado situações de assédio sexual no ambiente escolar, incluindo comentários de cunho sexual, insinuações constrangedoras, olhares invasivos, contatos físicos indesejados e propostas explícitas ou veladas.

A análise dos dados evidencia que tais práticas não ocorrem de forma aleatória, mas estão fortemente associadas a assimetrias hierárquicas e à vulnerabilidade contratual dos professores temporários. A autoria das situações relatadas concentra-se majoritariamente em gestores escolares e colegas docentes, o que reforça a compreensão do assédio sexual como um mecanismo de exercício de poder e controle no interior das instituições educacionais, e não como resultado de comportamentos individuais isolados.

No plano qualitativo, os depoimentos revelam a complexidade e a gravidade dessas experiências. Em um dos relatos, uma professora descreve que um superior hierárquico sugeriu encontros fora do ambiente escolar “para termos mais intimidade”, proposta prontamente recusada, mas que desencadeou sentimentos persistentes de medo, insegurança e vigilância. O mesmo caso envolve a atuação de um colega docente que, após um período inicial de aproximação cordial e prestativa, passou a exigir favores com conotação sexual, valendo-se de situações de isolamento institucional. Como relata a participante: “O pior era que tínhamos horário de janela no mesmo período, o que significava que frequentemente ficávamos sozinhos na sala dos professores. Os olhares, comentários e a tensão constante me deixavam extremamente desconfortável” (Relato de participante 3, 2025).

Diante do agravamento da situação, a docente buscou apoio da gestão escolar, sendo orientada por coordenadoras de diferentes turnos a permanecer em suas salas durante esses períodos como forma informal de proteção. Embora tal estratégia tenha reduzido o contato direto, não eliminou o assédio. Ao ameaçar formalizar a denúncia por meio de Boletim de Ocorrência ou procedimento administrativo na Secretaria de Educação, a professora relata ter sido intimidada pelo agressor, que afirmou conhecer “pessoas influentes” e que qualquer iniciativa “não daria em nada”, deslocando o medo da violência vivida para o temor de retaliações institucionais.





Esse depoimento ilustra de forma contundente os mecanismos de silenciamento, intimidação e desresponsabilização institucional que cercam o assédio sexual no contexto da SEEDF. A resposta informal da gestão, ainda que bem-intencionada, transfere à vítima o ônus da autoproteção, sem enfrentar estruturalmente a conduta do agressor, contribuindo para a naturalização da violência.

Do ponto de vista estatístico, o teste de Qui-quadrado de Pearson indicou associação significativa entre o assédio sexual e variáveis relacionadas à posição hierárquica do agressor, resultado apresentado de forma sistematizada na seção 4.5.

Tais descobertas corroboram a literatura que compreende o assédio sexual como um fenômeno estrutural, associado à cultura organizacional, às práticas de liderança e às assimetrias de poder no ambiente de trabalho (McEwen et al., 2020; Hersch, 2024). No contexto da contratação temporária, a ameaça implícita de devolução, avaliações negativas ou não renovação contratual intensifica o silêncio das vítimas e amplia o alcance do controle simbólico exercido pelos agressores.

A convergência entre dados quantitativos e relatos qualitativos permite afirmar que o assédio sexual, no contexto investigado, constitui uma forma de violência institucionalmente tolerada, sustentada por precarização contratual, pela fragilidade dos mecanismos de denúncia e por práticas de gestão que priorizam a preservação da imagem institucional em detrimento da proteção das vítimas.

Tabela 4. Comportamentos de Assédio sexual

Q 11. Quais comportamentos de assédio sexual você já experienciou ou presenciou no ambiente escolar? (Múltipla escolha)	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Olhares fixos e reiterados, com conotação sexual e de forma invasiva.	43	19,2%
Outras formas	48	19,2%
Insinuações ou piadas de teor sexual	37	16,5%
Elogios constantes de atributos físicos de forma constrangedora	37	16,5%
Toques indevidos	18	8%
Propostas sexuais	12	5,4%
Agressões ou comportamentos obscenos incluindo comentários, gestos, materiais de cunho sexual	3	1,3%
Favores / Chantagem sexual	2	0,9%
Não se aplica	118	52,7%

Fonte: Elaboração própria (2025)





4.3.3 Discriminação

Os dados da pesquisa indicam que a discriminação constitui uma dimensão transversal das violências vivenciadas pelos professores temporários da SEEDF, atravessando e potencializando as práticas de assédio moral e sexual já descritas. Mais do que episódios isolados, a discriminação aparece como um padrão estrutural de tratamento diferenciado, sustentado por hierarquias institucionais e pela precarização do vínculo contratual.

Conforme indicado na Tabela 5, os relatos de discriminação incidem sobretudo sobre marcadores de gênero, raça/cor, origem nacional, identidade de gênero e condição contratual. A condição de professor temporário emerge, de forma recorrente nos depoimentos, como um eixo central de vulnerabilização, funcionando como um marcador simbólico que legitima práticas de desqualificação, exclusão e silenciamento.

Uma professora negra e pessoa com deficiência relata a percepção recorrente de que seu corpo é tratado como “indesejado” nos espaços escolares, mesmo após aprovação em processos seletivos. Segundo o depoimento, situações reiteradas de constrangimento, o uso de linguagem capacitista em interações formais e obstáculos no acesso a direitos profissionais produzem a sensação permanente de que é preciso “lutar para acessar aquilo que já é seu por direito”. O receio de expor tais experiências — frequentemente minimizadas ou relativizadas por colegas e superiores — reforça o caráter silencioso, naturalizado e estrutural dessas práticas discriminatórias.

Em outro relato, a discriminação assume a forma de assédio moral motivado por conflitos identitários, exercido a partir de uma posição hierárquica. Uma professora descreve ter sido sistematicamente pressionada por uma coordenadora pedagógica em razão de sua identidade religiosa, o que resultou em intenso sofrimento emocional e impacto direto sobre sua permanência e desempenho profissional. O episódio evidencia que práticas discriminatórias não se restringem a interações horizontais, podendo ser reproduzidas por diferentes sujeitos quando investidos de autoridade institucional, reafirmando o papel central das assimetrias de poder na produção da violência no ambiente escolar.





No âmbito da xenofobia, identificada por 5,4% dos respondentes conforme apresentado na Tabela 5, um dos depoimentos refere-se à devolução de um professor estrangeiro sob a justificativa de possuir “sotaque carregado”, evidenciando a persistência de práticas de discriminação linguística no ambiente escolar. O episódio revela a associação entre origem nacional, variante linguística e deslegitimação profissional, na medida em que o sotaque é mobilizado como critério implícito de exclusão, independentemente da formação acadêmica, da experiência docente da proficiência formalmente certificada dos docentes atingidos por esse tipo de discriminação.

A mãe de uma aluna formalizou denúncia junto à ouvidoria afirmando que “o professor não era brasileiro, que não falava o português direito e que sua filha estava com muito medo dele”. A mesma gestão registrou, em sua avaliação de desempenho: “se recomenda fazer um curso de português, ainda tem o sotaque carregado”, apesar de o docente possuir Certificado Celpe-Bras de proficiência, múltiplas graduações e pós-graduações em língua portuguesa. O caso é representativo de um padrão mais amplo de deslegitimação linguística identificado na amostra, conforme indicado pelos dados quantitativos.

Observa-se, nesse processo, a desconsideração sistemática de referenciais normativos e pedagógicos amplamente consolidados, como o princípio da isonomia material e as diretrizes de inclusão linguística, bem como do translingualismo, que reconhecem a legitimidade de variantes linguísticas não hegemônicas historicamente estigmatizadas, sejam elas diatópicas (regionais), diastráticas (sociais) ou associadas à condição de falantes não nativos.

Tal situação revela uma incongruência institucional particularmente relevante no contexto dos Centros Interescolares de Línguas, uma vez que essas unidades ofertam, entre outras modalidades, cursos de Português como Língua de Acolhimento destinados a migrantes. Nesse cenário, a rejeição de um docente em razão de seu sotaque estrangeiro mostra-se contraditória com a própria missão pedagógica da instituição e reforça a naturalização de uma norma linguística excludente, que associa legitimidade profissional à conformidade com um padrão nativo idealizado. Essa lógica contrasta com práticas





observadas em centros de línguas privados, nos quais a diversidade linguística tende a ser reconhecida como valor pedagógico.

Apesar do caráter explicitamente discriminatório do episódio, a denúncia de racismo linguístico apresentada à Corregedoria, assim como outros relatos semelhantes, foi arquivada, o que reforça a percepção — recorrente nos depoimentos — de deslegitimação institucional das queixas formuladas por professores substitutos junto às Coordenações Regionais de Ensino e à Corregedoria. Em outro relato, o professor interpôs recurso de reconsideração contra sua avaliação de desempenho, mas não obteve qualquer resposta administrativa. Seu advogado impetrou mandado de segurança para obter manifestação da autoridade competente e viabilizar o exercício do direito ao contraditório; somente após novo mandado de segurança houve resposta formal, o que permitiu a interposição de recurso excepcional perante a Subsecretaria de Gestão de Pessoas, o qual igualmente permaneceu sem resposta, levando à propositura de ação judicial por danos morais.

De modo igualmente preocupante, a intolerância ideológica emerge como vetor relevante de discriminação. A elevada incidência de discriminação política (30,3%), conforme indicado na Tabela 5, sugere que o ambiente escolar tem operado, em determinados contextos, como espaço de perseguições que ferem a liberdade de cátedra e o pluralismo de ideias, princípios basilares da educação pública democrática.

Do ponto de vista analítico, esses resultados reforçam a compreensão da discriminação como um fenômeno estrutural, que se manifesta não apenas em atitudes individuais, mas em rotinas administrativas, discursos institucionais e práticas de gestão que produzem desigualdades sistemáticas no acesso ao reconhecimento profissional e à proteção institucional. A convergência entre os dados quantitativos e os depoimentos evidencia que professores temporários pertencentes a grupos historicamente marginalizados enfrentam camadas adicionais de vulnerabilidade, ampliando os impactos do assédio e do sofrimento psíquico no trabalho.





Tabela 5. Comportamentos Discriminatórios

Q 11. Quais comportamentos discriminatórios você já experienciou ou presenciou no ambiente escolar? (Múltipla escolha).	Frequência (N)	Porcentagem (%)
Discriminação com base em suas convicções políticas	59	26,30%
Discriminação com base em suas crenças religiosas	47	21%
Discriminação com base em cor de pele	46	17%
Discriminação com base em orientação sexual	45	12,10%
Discriminação com base em sexo (por ser homem ou mulher)	38	17%
Discriminação com base em gênero (incluindo identidade de gênero)	38	8,90%
Discriminação com base em sua situação econômica	28	12,50%
Discriminação com base em sua idade (etarismo)	27	20%
Discriminação com base em alguma deficiência ou condição particular	24	10,70%
Discriminação com base nas suas origens ou nacionalidade	20	5,40%
Discriminação com base em seu sotaque regional ou estrangeiro	16	7,10%
Outra forma	12	20,50%
Não se aplica	54	24,1%

Fonte: Elaboração própria (2025)

4.4 Impactos no Sofrimento Psíquico e Impunidade Institucional

A cronicidade das violências relatadas produz efeitos profundos tanto na saúde mental quanto na continuidade da carreira dos docentes temporários. Conforme apresentado na Tabela 6, o assédio não se configura como evento pontual ou episódico: para 39% dos respondentes, a situação abusiva perdurou por todo o período letivo ou por todo o período da substituição, caracterizando exposição prolongada a fatores estressores no ambiente de trabalho.

Os impactos psicossociais mais recorrentes incluem aumento de estresse, ansiedade ou depressão (73,7%), redução da motivação para o trabalho (68,3%) e diminuição da produtividade (35,3%), indicando comprometimento significativo do bem-estar e do desempenho profissional.





Tabela 6. Duração e Impacto do Assédio

Questão	Respostas	Frequência (n)	Porcentagem (%)
13. Duração da Situação	Todo o período letivo / da substituição	87	39,0%
	Meses	57	25,6%
	Dias	33	14,8%
	Semanas	19	8,5%
	Não se aplica	27	12,1%
14. Impactos no Bem-Estar (<i>Múltipla Escolha</i>)	Aumento de estresse, ansiedade ou depressão	165	73,7%
	Redução da motivação para o trabalho	153	68,3%
	Diminuição da produtividade	79	35,3%
	Afetou suas relações pessoais / familiares	58	25,9%
	Faltas / tardanças frequentes ao trabalho	26	11,6%
	Outros	33	14,7%
	Não se aplica	24	10,7%

Fonte: Elaboração própria (2025)

Os dados quantitativos são corroborados pelos depoimentos dos participantes. Uma professora relata que, após episódio de intimidação institucional, permaneceu afastada por dez dias e passou a fazer uso contínuo de medicação para ansiedade, referindo medo constante de retornar à sala de aula (Relato de participante 4, 2025). Em outro caso, uma docente relata ter desistido da carência em menos de vinte dias, apesar de excelente classificação no processo seletivo, em razão de perseguição sistemática por parte da gestão escolar (Relato de participante 5, 2025). Tais relatos evidenciam que o assédio não apenas compromete a saúde mental, mas também interfere diretamente na permanência do docente na unidade escolar.

Observa-se, ainda, baixa incidência de responsabilização dos agressores e maior recorrência de culpabilização das vítimas, conforme indicado pelos dados apresentados na Tabela 7. A análise das respostas revela uma assimetria institucional expressiva nas consequências do assédio: enquanto apenas 0,4% dos casos resultaram em punição efetiva dos agressores, a probabilidade de a vítima ser responsabilizada ou culpabilizada pelo ocorrido (4,9%) mostrou-se significativamente superior. Esse contraste sugere que os mecanismos





formais de denúncia, longe de operarem como dispositivos de proteção, tendem a produzir efeitos adversos sobre o denunciante, ampliando o sofrimento psíquico e contribuindo para a institucionalização da impunidade.

Os dados da Tabela 8 reforçam essa percepção. A maioria dos docentes participantes (77,2%) afirma ter se sentido desamparada pela gestão escolar, e parcela expressiva considera que, caso possuísse vínculo efetivo, as condições de enfrentamento das situações vivenciadas seriam distintas. Essa percepção de desamparo é intensificada pelo fato de a equipe gestora ser identificada como o principal agente agressor (72,3%), detendo poder discricionário sobre a permanência do professor substituto na unidade escolar. Ademais, a baixa incidência de campanhas de conscientização (75,4% relatam inexistência) contribui para a naturalização das práticas abusivas e para a fragilização das respostas institucionais.

O clima de assédio repercute também na prática pedagógica e na relação com os estudantes. Há registros de docentes desautorizados publicamente diante das turmas, submetidos à vigilância ostensiva ou responsabilizados individualmente por problemas de ordem estrutural da escola. Em um caso particularmente grave, uma professora foi alvo de difamação por estudantes, sem ter conhecimento inicial da situação, o que lhe causou intenso sofrimento e constrangimento público, parcialmente revertidos apenas após intervenção da coordenação pedagógica (Relato de participante 6, 2025).

Os depoimentos revelam ainda a produção de um sentimento persistente de descartabilidade, diretamente associado à condição contratual temporária. Uma professora relata ter sido informada sobre sua devolução apenas nos últimos minutos do turno, apesar de a gestão ter conhecimento prévio da situação, enquanto estudantes já comentavam o fato, o que gerou sentimentos de humilhação e profunda desvalorização profissional (Relato de participante 7, 2025). Os comentários abertos são marcados por expressões como “crises de choro”, “sentimento de inutilidade” e “medo de ir trabalhar”, indicando sofrimento emocional contínuo.

Esse conjunto de manifestações é compatível com o que a medicina do trabalho descreve como Síndrome de Burnout associada ao assédio, na qual o ambiente organizacional





assume caráter patogênico, produzindo adoecimento psíquico persistente e comprometendo a saúde mental dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 1998).

Por fim, a limitação institucional ao afastamento médico de professores temporários intensifica esse quadro, ao produzir medo constante de adoecer e perder a fonte de renda. Esse cenário contribui para o silenciamento das denúncias e para a submissão dos docentes a práticas abusivas, reforçando a vulnerabilidade estrutural associada à precarização do vínculo de trabalho. Os impactos psicossociais do assédio relatados pelos participantes evidenciam, assim, não apenas a extensão do sofrimento vivido, mas também a fragilidade dos mecanismos institucionais de acolhimento e resposta, conforme sintetizado nas Tabelas 7 e 8 e nas Figuras 2 e 3.

A precarização do vínculo temporário manifesta-se também na permanência prolongada de docentes nessa condição contratual. Conforme ilustrado na Figura 2, observa-se elevada concentração de mulheres com mais de cinco anos de tempo de serviço como professoras substitutas, o que evidencia que o contrato temporário não opera como etapa transitória, mas como forma recorrente e prolongada de inserção profissional, especialmente entre docentes do sexo feminino.

Em consonância com os resultados descritivos previamente apresentados, observa-se que a violência institucional incide de forma desproporcional sobre as mulheres, que correspondem à ampla maioria das vítimas na amostra. Quando articulados aos resultados do teste de Qui-quadrado, esses dados obtidos reforçam a compreensão de que gênero e precarização contratual constituem dimensões estruturais indissociáveis na produção das violências analisadas no contexto da docência temporária.

Diante da recorrência desses padrões descritivos e da consistência dos impactos relatados, procedeu-se à análise inferencial das associações entre as variáveis investigadas, apresentada na seção seguinte.





Tabela 7. Atitudes das Vítimas e Resposta da SEEDF

Questão	Respostas	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Q15. Procurou ajuda ou orientação?	Não busquei ajuda	89	39,7%
	Sim, com colegas	49	21,9%
	Sim, com órgãos externos (Sindicato, Defensoria, Polícia, advogados etc.)	32	14,3%
	Sim, com a gestão escolar	27	12,1%
	Não se aplica	27	12,1%
Q16. Atitude tomada pelo órgão denunciado?	Ignoraram / minimizaram o fato	68	30,4%
	Procuraram mediar a situação	43	19,2%
	Terminei sendo culpabilizado(a)	11	4,9 %
	Puniram o(a)(s) agressor(a)(es)(as)	1	0,4%
	Não se aplica	101	45,1%

Fonte: Elaboração própria, 2025

Tabela 8. Avaliação do suporte da gestão escolar e das ações de conscientização contra o assédio.

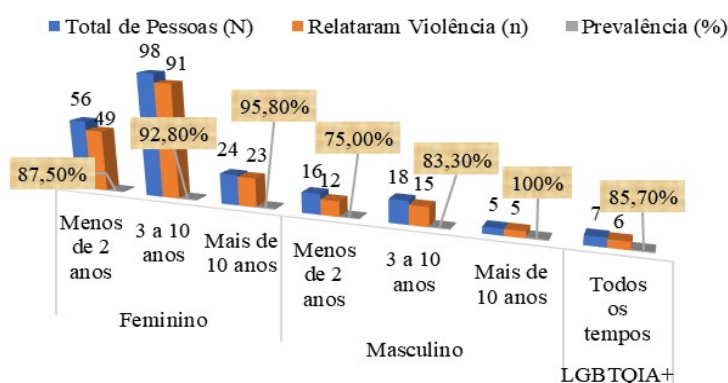
Questão	Respostas	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Q17. A situação seria diferente se fosse efetivo?	Sim	131	58,5%
	Talvez	42	18,8%
	Não	27	12,1%
	Não se aplica	24	10,7%
Q18. Sentiu-se desamparado(a) pela gestão escolar?	Sim	173	77,2%
	Nunca vivenciei essa situação	26	11,6%
	Não	25	11,2%
Q19. Realizam campanhas de conscientização na sua escola?	Não	169	75,4%
	Sim	55	24,6%

Fonte: Elaboração própria, 2025



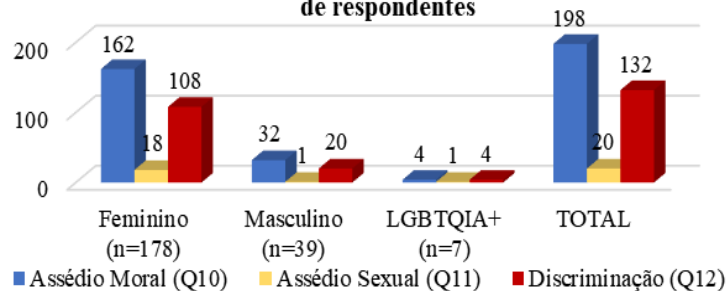


Figura 2. Distribuição de gênero por tempo de atuação na SEEDF



Fonte: Elaboração própria (2025)

Figura 3. Prevalência das tipologias de violência por gênero de respondentes



Fonte: Elaboração própria (2025)

4.5 Análise de Significância Estatística

Para além da descrição das frequências, procedeu-se à análise inferencial das relações entre as variáveis investigadas por meio do teste de Qui-quadrado de Pearson (χ^2), com o objetivo de verificar se os padrões observados são estatisticamente significativos ou decorrentes de variações aleatórias da amostra. Os resultados dos testes encontram-se sistematizados na Tabela 9.



Tabela 9. Resultado dos Testes de Associação

Cruzamento de Variáveis	Valor χ^2	gl	p-valor	Significância
Regional (CRE) vs. Desamparo (Q18)	4,21	7	0,755	Não Significativo
Gênero vs. Assédio Sexual (Q11)	15,82	1	0,001	Significativo
Autoria (Gestão) vs. Sofrimento Psíquico (Q14)	12,45	1	0,001	Significativo

Fonte: Elaboração própria (2025)

Os testes indicaram associação estatisticamente significativa entre gênero e assédio sexual ($\chi^2 = 15,82$; gl = 1; $p < 0,001$), bem como entre a autoria atribuída à gestão escolar e o sofrimento psíquico relatado pelos docentes temporários ($\chi^2 = 12,45$; gl = 1; $p < 0,001$). Em contraste, o cruzamento entre Coordenação Regional de Ensino (CRE) e percepção de desamparo institucional não apresentou significância estatística ($\chi^2 = 4,21$; gl = 7; $p = 0,755$), sugerindo que a sensação de ausência de apoio institucional se distribui de forma transversal pela rede, não se restringindo a regionais específicas.

Ressalta-se que os testes de associação realizados possuem caráter inferencial-exploratório, não implicando relações de causalidade, mas indicando padrões estatisticamente consistentes entre as variáveis analisadas.

A recorrência desses padrões empíricos, bem como a consistência das associações estatisticamente observadas, indica a necessidade uma interpretação que ultrapasse a descrição dos dados e considere os dispositivos institucionais, simbólicos e organizacionais que sustentam tais práticas. Nesse sentido, passa-se à discussão dos resultados à luz do referencial teórico adotado.

5. Discussão

Os resultados apresentados evidenciam que as experiências de assédio moral, assédio sexual e discriminação relatadas pelos professores temporários da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal não se configuram como episódios isolados ou desvios pontuais de conduta, mas como práticas recorrentes e estruturalmente vinculadas à forma como o





trabalho docente temporário é organizado e gerido. A elevada frequência de relatos de assédio contínuo ao longo do ano letivo, associada à identificação recorrente de gestores como principais autores das violências, indica a presença de um padrão institucionalizado de vulnerabilização, coerente com o que a literatura caracteriza como assédio moral de natureza organizacional ou institucional (EINARSEN et al., 2011; BOBROFF; MARTINS, 2013).

Nessa direção, os dados empíricos confirmam a pertinência da noção de que a precarização contratual opera como um dispositivo de gestão que produz assimetrias de poder duráveis no interior das escolas. A condição de temporariedade — marcada pela ausência de estabilidade, pela possibilidade permanente de devolução e pela dependência da avaliação subjetiva das equipes gestoras — cria um contexto propício à naturalização de práticas abusivas, como críticas constantes, desqualificação profissional, isolamento deliberado e sobrecarga de trabalho. Tais práticas, amplamente identificadas na pesquisa, convergem com o que Maia e Guedert (2025) descrevem como a face estrutural do assédio, na qual normas, rotinas administrativas e modelos de gestão contribuem para o silenciamento e a submissão dos trabalhadores.

A partir do aporte da sociologia bourdieusiana, esses resultados podem ser compreendidos como expressões de violência simbólica, isto é, formas de dominação que se exercem de modo sutil e cotidiano, sendo frequentemente reconhecidas como “normais” tanto por quem as pratica quanto por quem as sofre (BOURDIEU, 1998). A naturalização do tratamento diferenciado entre professores efetivos e temporários, evidenciada nos depoimentos e reforçada pelos dados quantitativos, revela a incorporação de uma doxa institucional segundo a qual o docente temporário ocupa uma posição inferior na hierarquia escolar, ainda que desempenhe funções equivalentes. Esse processo, ao favorecer a adesão tácita às regras do jogo institucional, dificulta a identificação da violência como tal e inibe estratégias de denúncia.

Os relatos de assédio sexual, embora numericamente menos frequentes do que os de assédio moral, assumem relevância analítica significativa. Comentários de cunho sexual, insinuações, convites inconvenientes e olhares constrangedores, sobretudo quando praticados





por superiores hierárquicos, produzem efeitos simbólicos profundos, potencializados pela condição de vulnerabilidade contratual das vítimas. A predominância de mulheres entre os participantes da pesquisa reforça a compreensão de que o assédio sexual se articula a relações de gênero desiguais, nas quais o poder institucional e o poder simbólico se sobrepõem, em consonância com as constatações de Hirigoyen (1998) e de Cortina et al. (2013), que destacam o caráter organizacional e estrutural desse tipo de violência.

No que se refere à discriminação, os resultados revelam um quadro multifacetado, atravessado por marcadores de raça, deficiência, religião, orientação política, origem nacional e variante linguística. A diversidade dos relatos indica que a escola, longe de constituir um espaço neutro ou protegido, pode reproduzir e amplificar desigualdades sociais mais amplas, especialmente quando inserida em relações de trabalho precarizadas. A recorrência de episódios de discriminação racial, capacitista e xenofóbica evidencia a fragilidade — quando não a omissão — dos mecanismos institucionais de enfrentamento dessas violências no cotidiano escolar.

Uma das descobertas mais expressivos da pesquisa diz respeito à percepção generalizada de desamparo institucional. O fato de a maioria dos respondentes relatar ausência de apoio por parte das equipes gestoras e de instâncias superiores, aliado ao baixíssimo percentual de punições efetivas aos agressores, aponta para a insuficiência dos dispositivos formais de proteção. Esse cenário reforça a compreensão de que a omissão institucional não é neutra, mas atua como elemento constitutivo da violência, ao legitimar práticas abusivas e desencorajar denúncias.

Por fim, os resultados indicam a necessidade de políticas institucionais voltadas não apenas ao enfrentamento de comportamentos individuais, mas sobretudo à transformação das estruturas organizacionais que sustentam e naturalizam práticas abusivas no interior das escolas.





6. Considerações Finais

Os resultados deste estudo demonstram que o assédio moral, o assédio sexual e as diferentes formas de discriminação vivenciadas por professores temporários da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal não constituem episódios isolados, mas práticas recorrentes estruturalmente vinculadas à precarização do trabalho docente. A elevada frequência de relatos de violência contínua, associada à centralidade da equipe gestora como principal agente agressor, evidencia dinâmicas institucionais que produzem e mantêm assimetrias de poder no cotidiano escolar.

Os impactos dessas práticas incidem diretamente sobre a saúde mental, a permanência profissional e a prática pedagógica dos docentes temporários. Os dados quantitativos, corroborados pelos relatos qualitativos, revelam sofrimento psíquico persistente, desmotivação, adoecimento emocional e sentimento de descartabilidade, fortemente associados à instabilidade contratual e à ausência de mecanismos institucionais eficazes de proteção.

A análise dos canais formais de denúncia indica fragilidade institucional expressa na baixa responsabilização dos agressores e na recorrente culpabilização das vítimas, contribuindo para o silenciamento das denúncias e para a institucionalização da impunidade. Nesse contexto, os dispositivos formais de enfrentamento tendem a produzir efeitos adversos sobre os denunciante, ampliando a vulnerabilidade e o sofrimento psíquico.

Os testes de associação estatística reforçam essa leitura ao indicar relações consistentes entre a autoria atribuída à gestão escolar e o sofrimento psíquico, bem como entre gênero e assédio sexual. Ainda que tais análises não impliquem causalidade, os padrões observados confirmam a incidência desproporcional das violências sobre as mulheres e evidenciam a articulação entre gênero e precarização contratual como dimensões estruturais da docência temporária.

Do ponto de vista metodológico, a articulação entre dados quantitativos, relatos qualitativos e a perspectiva reflexiva do pesquisador possibilitou uma compreensão situada do





fenômeno, revelando não apenas a extensão das violências relatadas, mas também os dispositivos institucionais e simbólicos que as sustentam.

Por fim, os resultados apontam para a necessidade de fortalecimento de políticas institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização, bem como de revisão de modelos de gestão escolar e aprimoramento dos canais de denúncia. Pesquisas futuras poderão aprofundar a análise qualitativa das experiências docentes e explorar estratégias de enfrentamento mobilizadas diante desse cenário de vulnerabilização estrutural.

7. Referências Bibliográficas

BOBROFF, Maria Cristina; MARTINS, Júlia. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, Londrina, v. 21, n. 2, p. 251–258, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BOURDIEU, P. A dominação masculina. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
_____. O poder simbólico. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis à pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: Pare e Repare – por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/sites/portal/files/roles/assedio/2020-12-Cartilha-assedio-moral.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

CARAN, V.; SECCO, I.; BARBOSA, D.; ROBAZZI, M. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737–744, 2010. DOI: 10.1590/S0103-21002010000600004.





CORTINA, Lilia M.; AREGUIN, M. Putting people down and pushing them out: sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 8, p. 285–309, 2021. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606.

CUENCA, Cristina. El acoso sexual en el ámbito académico: una aproximación. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, v. 6, n. 3, p. 426–440, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5144551>. Acesso em: 3 jun. 2025.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. Dados gerais referentes aos servidores efetivos e temporários. Disponível em: <https://www.educacao.df.gov.br/servidores-3/>. Acesso em: 2 mar. 2025.

EINARSEN, Ståle; SKOGSTAD, Anders. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 185–201, 1996. DOI: 10.1080/13594329608414854.

EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (org.). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 2011. p. 3–39.

ELLIS, Carolyn; ADAMS, Tony E.; BOCHNER, Arthur P. Autoethnography: an overview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, v. 12, n. 1, 2011. DOI: 10.17169/fqs-12.1.1589.

HERSCH, Joni. Sexual harassment in the workplace. *IZA World of Labor*, Bonn, n. 188, 2024. DOI: 10.15185/izawol.188.v2.





HIGA, Flávio. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484–515, 2016. DOI: 10.1590/2317-6172201620.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: La Découverte, 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAIA, S.; GUEDERT, E. O desfecho dos processos administrativos disciplinares de assédio sexual: as duas faces da moeda. *Aracê*, v. 7, n. 8, e7362, 2025. DOI: 10.56238/arev7n8-159. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/7362>. Acesso em: 3 jun. 2025.

MELO, E.; MOURA, D. Uma violência invisível em educação: o assédio moral. *Revista Philologus*, v. 27, n. 79, supl., 2021. Disponível em: <https://revistaphilologus.org.br/index.php/rph/article/view/136>. Acesso em: 7 jun. 2025.

MCEWEN, C.; PULLEN, A.; RHODES, C. Sexual harassment at work: a leadership problem. *Revista de Administração de Empresas*, v. 61, n. 2, p. e00000008, 2021. DOI: 10.1590/S0034-759020210207.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (C190). Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 10 jul. 2025.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. *Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 51, p. 629–646, out. 2009. DOI: 10.1590/S1984-92302009000400002.





SINPRO-DF. Assédio moral no trabalho. Brasília, 2021. Disponível em:
https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2021/05/Assedio-moral_REVISADO-1.pdf.
Acesso em: 1 jul. 2025.

_____. Governo Ibaneis tem menor número de professores efetivos da última década.
Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/governo-ibaneis-tem-menor-numero-de-professores-efetivos-da-ultima-decada/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

TIBA, Thaisa. Loucas, certinhos ou incompetentes: uma etnografia do assédio moral entre professoras e professores do Distrito Federal brasileiro. 2014. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em:
<http://repositorio.unb.br/handle/10482/16204>. Acesso em: 4 ago. 2025.

_____. Assédio moral na escola: insulto e desejo de reparação moral em uma instituição escolar do Distrito Federal brasileiro. *Anuário Antropológico*, v. 46, n. 2, p. 288–303, 2021. DOI: 10.4000/aa.8348.

Recebido em: 18/11/2025

Aprovado em: 20/12/2025

Publicado em: 13/01/2026

