

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**  
**2025**

<b>PLANO DE ENSINO</b>	
<b>Instituição</b>	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
<b>Trilha de Aprendizagem</b>	<b>Desenvolvimento Humano</b>
<b>Curso / Evento</b>	Microagressividade: um passo do Assédio Moral.
<b>Carga horária total</b>	10h
<b>Público-alvo</b>	Trabalhadores(as) da UFRRJ - técnico-administrativos, docentes, terceirizados, contratados, anistiados; e demais Instituições de Educação Superior Federal (IFES).
<b>Número de participantes</b>	15
<b>Instrutor (es) (nome completo e nº SIAPE)</b>	Bianca Cristina da Silva Janssens – 1977218
<b>Modalidade</b>	( ) Presencial      ( ) Online      ( <b>x</b> ) Híbrido
<b>Local do curso:</b>	Setor dos Garanhões, Google Classroom e Google Meet.

**Ementa**

Incivilidade - conceito e prática na UFRRJ; civilidade no trabalho; cuidado nas relações no ambiente de trabalho – conceito e práticas na UFRRJ; autocuidado; cuidado ao outro; receber cuidado; ética do cuidado; economia do cuidado. Relações interpessoais positivas para o bem-estar subjetivo e social.

**Justificativa**

A incivilidade ocorre entre indivíduos e se caracteriza por ser uma forma de microviolência sutil, desconsiderando o outro e transgredindo as normas de respeito e

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**2025**

educação nas interações sociais. Por sua natureza ambígua, manifesta-se por meio de atos agressivos indiretos (Kaiser, 2017) e, em muitos contextos, é tolerada como um comportamento comum nas relações interpessoais (Nunes, et al., 2022).

Manifesta-se de diversas maneiras, seja através do tom grosseiro ao falar, de períodos prolongados de silêncio (Kabat-Farr et al., 2018), ou mesmo pela negligência em relação a opiniões. Pode ocorrer tanto de forma presencial quanto por meio da comunicação virtual, seja através de e-mails com tom desrespeitoso ou respostas que demonstram pouca ou nenhuma atenção ao pedido feito (Cortina & Magley, 2009; Porath et al., 2011).

A microviolência muitas vezes inicia-se de maneira sutil e, embora seja menos intensa em agressividade, resulta no aumento de afetos negativos e na drástica redução da colaboração e cooperação no grupo de trabalho (Pearson & Porath, 2004).

Não apenas aqueles que sofrem, mas também os indivíduos que praticam atos de incivilidade relatam experimentar níveis elevados de estresse, distração, baixa criatividade, escassa cooperação, maior sofrimento psíquico e insatisfação no contexto do trabalho (Kaiser, 2017). Ao testemunharem atos de incivilidade, os indivíduos experimentam uma diminuição no comprometimento e na produtividade, resultando em diversos tipos de sofrimento e comportamentos, como o absenteísmo (Porath & Pearson, 2013).

A civilidade e o cuidado nas relações são formas eficazes de neutralizar o mal-estar que a incivilidade produz. Isso ocorre pela conscientização da microviolência, seus efeitos e por conversas cruciais. A resolução, além de ser uma forma de construção coletiva para o bem-estar subjetivo e social, promove melhores ambientes e resultados no trabalho (Foucault, 2006; Patterson, 2012; Boff, 2009; Geller, 2016).

Boff (2014) ressalta que o grande desafio reside em harmonizar trabalho e cuidado, pois esses elementos não se opõem, mas se complementam. Isso requer a aceitação das limitações inerentes tanto aos aspectos humanos quanto institucionais, optando por ações que não estejam centradas na ditadura do modo-de-ser-trabalho, focado na intervenção, dominação e produção. Ao invés disso, a abordagem deve ser embasada no cuidado consigo mesmo, com os outros e com a universidade.

Compreender o todo do qual faz parte e assumir responsabilidade nessa tarefa proporciona uma sensação de integralidade na vida, não baseada na ideia de que a vida é composta por fragmentos não relacionados, mas sim na integração, mediante o amadurecimento do trabalho individual, coletivo e institucional (Mayeroff, 1971).

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**  
**2025**

### **Competências a serem desenvolvidas**

Capacidade de identificar as ações e reações de outras pessoas;  
Ter competência para gerir e encaminhar os possíveis conflito nas relações interpessoais no trabalho;  
Auxiliar na construção e/ou potencialização do cuidado nas relações interpessoais no ambiente de trabalho;  
Capacidade de identificar nossas ações e reações

### **Estratégias de Ensino**

Para este curso serão utilizados algumas estratégias de ensino que favorecem a retenção do conhecimento, dentre elas:

- Aula expositiva dialogada – na qual os participantes poderão, de forma espontânea, compartilhar suas experiências emocionais e relacionais em consonância com a matéria do dia.
- Canva/Power Point – as aulas serão apresentadas com os conteúdos da plataforma Canva.
- Dinâmica de grupo – em muitos momentos o cérebro reconhece uma nova aprendizagem sem o uso de palavras de forma direta, mas sim com a prática. As dinâmicas de grupo terão por objetivo fomentar o conhecimento cognitivo na interação com as percepções visuais, auditivas e tátteis.
- Troca em grupo – os participantes serão estimulados a se unir em pequenos grupos para dividirem suas experiências da prática da atividade proposta na semana anterior.
- Vídeos do Youtube– a percepção visual do cérebro humano ocupa um espaço muito maior que outras percepções. Por este motivo o uso de vídeos com música, cores e histórias conectam o aprendizado cognitivo com estrutura emocional.

### **Recursos Didáticos**

Serão utilizados: notebook, TV, datashow, papel A4, caneta esferográfica, cadeiras, ar-condicionado, água, copos (os participantes serão estimulados a trazer seus copos), café, biscoitos (os participantes serão estimulados a cooperar com o lanche solidário).

### **Procedimentos de Avaliação**

A avaliação será realizada pela assiduidade de 60% dos participantes e participação nas atividades do Curso.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**  
**2025**

**Conteúdo e Cronograma**

Aula	Data	Horário	Conteúdo Programático	Estratégia de ensino (ex.: videoaula, vídeos do YouTube, PowerPoint, chat, fórum...)
1	14/05	9h-12h	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apresentação participantes</li> <li>-Contexto da Universidade Pública</li> <li>-Reflexão sobre culturas institucional</li> <li>-Microagressividade: conceito</li> <li>-Cuidado nas relações</li> </ul> <p><b>Googlemeet - link no e-mail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aula expositiva dialogada com apresentação de slides</li> <li>-Dinâmica</li> <li>-Exercício em aula e para semana</li> <li>-Filme para semana</li> </ul>
2	15/05	9h-12h	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Assédio Moral - formas e consequências legais/emocionais</li> <li>-Nexo causal</li> <li>-Relações saudáveis</li> <li>-Construindo uma Universidade consciente</li> </ul> <p><b>Googlemeet - link no e-mail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aula expositiva dialogada com apresentação de slides</li> <li>-Dinâmica</li> <li>-Exercício em aula e para semana</li> <li>-Filme para semana</li> </ul>
3	19/05	8h-12h	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Prática com os cavalos co-terapeutas do Projeto Equilibrium-Rural</li> </ul> <p><b>Presencial</b> - setor dos Garanhões (depois do IZ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manejo consciente</li> <li>-Percurso para realizar com os cavalos co-terapeutas</li> <li>-Relacionar com as teorias apresentadas</li> </ul>

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
2025**

## Referências Bibliográficas

- Boff L. (1999) Saber cuidar: Ética do humano - Compaixão pela terra. Vozes. Petrópolis.
- \_\_\_\_\_(2014) O cuidado necessário. Vozes. Petrópolis.
- Cortina LM, Magley VJ (2009). Patterns and profiles of workplace incivility response. Journal of Occupational Health Psychology, 14: 272
- Foucault, M. (2006). A ética do cuidado de si como prática da liberdade. In M. B. Motta (Org.), Ética, sexualidade e política (Vol. 5, pp. 264-287, Coleção Ditos & Escritos). Rio de Janeiro: Forense Universitária
- Kabat-Farr D., Cortina L.M., Marchiondo L.A. (2018). The emotional aftermath of incivility: anger, guilt, and the role of organizational commitment. Int J Stress Manag.;25(2):109-128
- Kaiser J.A. (2017). The relationship between leadership style and nurse-to-nurse incivility: turning the lens inward. Journal of Nursing Management 25, 110–118 Mayeroff, M. (1971). On caring. New York: Harper & Row
- Nunes, T.S., Gonçalves, J., Torga, E.M.M.F. (2022). Precarização e Função Social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 27, n. 01, p. 68-90
- Patterson K, et al. Crucial conversations: tools for talking when stakes are high. 2nd ed. New York: McGraw Hill; 2012
- Peters A.B. (2014). Faculty to faculty incivility: experiences of novice nurse faculty in academia. J ProfNurs.;30(3):213-227
- Peters, A. B., King, L. (2017). Barriers to Civil Academic Work Environments. Nurse Educator, 42(1), 38–41.  
doi:10.1097/nne.00000000000030010.1097/NNE.0000000000000300
- Porath C.L., Pearson C.M. (2009). The cost of bad behavior: how incivility is hurting your business and what to do about it. New York, NY: Portfolio

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**  
**2025**

\_\_\_\_\_ (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91:115

Silva IJ, Oliveira MFV, Silva SED, Polaro SHI, Radünz V, Santos (2008). Cuidado, autocuidado e cuidado de si: uma compreensão paradigmática para o cuidado de enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*; 43(3): 697-703. Acesso em <[www.ee.usp.br/reeusp/](http://www.ee.usp.br/reeusp/)>

**Curriculum resumido do(s) instrutor(es), e-mail e link do lattes**

**Bianca Cristina da Silva Janssens** ([biancasjanssens@gmail.com](mailto:biancasjanssens@gmail.com)) Possui doutorado em Psicologia na linha Clínica e Neurociências pela PUCRio; mestrado em Psicologia pela UFRRJ, especialização em Neurociência e Comportamento pela PUC-RS, extensão em Neurociência Translacional pelo IDOR, graduação em Psicologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Atualmente é psicóloga da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, com atuação na área de Saúde do Trabalhador, utiliza a abordagem da Psicologia Positiva e Neuropsicoeducação para as ações de Promoção em Saúde.

Para mais informações, acesse o Currículo Lattes no link:  
<<http://lattes.cnpq.br/2712884298391901>>