



Eixo: Ética, Direitos Humanos e Serviço Social

Sub-eixo: Ética, Direitos Humanos e enfrentamento das expressões cotidianas da alienação e da barbárie

CAMPANHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL REALIZADA NO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS

SANDRA LUCIA GONCALVES¹

Resumo: Trata-se de relato de experiência na realização de uma Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Instituto Federal de Goiás. O objetivo desse relato é apresentar o caminho percorrido para a realização da campanha: a metodologia, os principais teóricos que versam sobre a temática e os resultados alcançados após o término da ação. Além disso, ressaltar a importância do assistente social no enfrentamento desse tipo de violência que atinge exponencialmente a todos os trabalhadores.

Palavras-chave: Assédio moral e sexual; IFG; Prevenção.

Abstract: It is an experience report in the realization of a Campaign to Prevent and Combat Moral and Sexual Harassment in the Federal Institute of Goiás. The objective of this report is to present the path taken to carry out the campaign: the methodology, the main theorists on the theme and the results achieved after the end of the action. In addition, to emphasize the importance of the social worker in facing this type of violence that reaches exponentially all the workers.

Keywords: Harassment and sexual harassment; IFG; Prevention

1. INTRODUÇÃO

O texto a seguir versa sobre a experiência realizada por uma equipe multiprofissional de servidores que atuaram na concepção, sistematização e realização da Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Instituto Federal de Goiás (IFG).

A proposta de realização da Campanha é resultado de uma demanda advinda de reivindicações propostas pelos trabalhadores durante a greve de 2015. Além disso, avaliou-se a necessidade de enfrentamento do fenômeno do assédio moral e sexual, como parte da expressão da questão social, que se configura como uma forma de violência como uma prática cotidiana, tanto no âmbito do setor privado quanto no serviço público.

¹ Profissional de Serviço Social. Instituto Federal de Goiás. E-mail: <sandroca.as@gmail.com>

Quase duas décadas depois de tornar-se Cefet-GO, a instituição passou por outra reestruturação, por meio da Lei nº 11.892, de 27 de dezembro de 2008, que criou os Institutos Federais, transformando-se em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG).

A nova institucionalidade possibilitou a ampliação e a interiorização do Instituto Federal de Goiás, com a abertura de unidades em regiões metropolitanas e em vários municípios do estado de Goiás, a ampliação do número de vagas, de matrículas e de servidores efetivos, tanto trabalhadores docentes quanto técnico-administrativos. O número de unidades que compõem o Instituto Federal de Goiás totaliza 14: Goiânia (1942), Jataí (1988), Inhumas (2007), Itumbiara (2008), Uruaçu (2008), Anápolis (2010), Luziânia (2010), Formosa (2010), Aparecida de Goiânia (2012), Cidade de Goiás (2012), Senador Canedo (2013, 2014), Águas Lindas (2013), Novo Gama (2014) e Valparaíso (2014).

Além do expressivo aumento do número dos Câmpus com o processo de interiorização do IFG, destaca-se o processo de reconfiguração no que tange à sua estrutura física, organizacional, político-pedagógica e de pessoal. Esta realidade apresenta velhos e novos desafios como a condução da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão em estrutura multicampi e pluricurricular tão ampla e complexa na organização e gestão da força de trabalho, na efetivação de uma política institucional democrática, na implementação de políticas de formação/qualificação do seu pessoal, na articulação e garantia da autonomia de cada *campus*, na fixação dos novos servidores nos *campi* do interior do Estado de Goiás e na oferta de ensino público e de qualidade (GONÇALVES, 2014).

Essas transformações revelam que as atribuições dos Institutos Federais ampliaram-se concomitantemente ao processo expansionista do capital globalizado, combinando antigos e novos desafios que se traduzem em novas demandas no campo da gestão e da organização do trabalho, com implicações na tarefa cotidiana tanto dos dirigentes/gestores, quanto dos trabalhadores destas instituições.

Os objetivos que impulsionaram a iniciativa foram: atuar na promoção e prevenção da saúde; coibir as práticas assediadoras; atuar no aspecto

educativo e orientativo com produção de material informativo sobre essas duas temáticas; orientar as vítimas, auxiliando-as na juntada das provas e no modo como procedem com a denúncia e a indicação do local para o atendimento e/ou acolhimento pelos profissionais da Psicologia e do Serviço Social e àquelas que foram vítimas desse tipo de violência.

A partir desse contexto e dos indícios de práticas de assédio moral e sexual no âmbito do Instituto Federal de Goiás, foi realizada a campanha com o objetivo de atuar na prevenção, no combate e no atendimento/acolhimento às pessoas vítimas dessa prática.

Essa ação exigiu dos membros um profícuo estudo e aprofundamento teórico com o levantamento de referências bibliográficas dos principais pesquisadores nacionais e internacionais que debruçaram sobre a temática como Hirigoyen (2002, 2014), Barreto e Heloani (2008, 2015), entre outros. Esses estudos subsidiaram a definição do material educativo e de divulgação (fôlderes e banners) e, sobretudo, a capacitação dos membros para as palestras realizadas em cada unidade do IFG.

Demonstrar-se-á inicialmente os principais aspectos apreendidos durante os estudos que fundamentaram as ações da campanha e possibilitaram a aquisição de novos conhecimentos para a atuação profissional nesse espaço de trabalho do assistente social.

2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ATINENTES AO ASSÉDIO MORAL

É impossível falar de assédio moral sem fazer alusão à categoria trabalho. Neste texto, a categoria trabalho é apreendida no sentido histórico-ontológico, como fonte de realização, de transformação e emancipação do homem, ao conceber que o “trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (MARX, 1983, p. 149). Nessa relação, o trabalho não é mera ação entre o ser humano e a natureza, mas atividade orientada para um fim que, ao alterar a base material sobre a qual opera, altera o próprio ser humano (MARX, 1983).

Além desse fundamento, é possível reportarmo-nos à Declaração Universal dos Direitos Humanos que, aprovada em 10 de dezembro de 1948, dispõe em seu artigo 23.1: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho; a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Assim, o trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana.

O ordenamento jurídico constitucional reconhece a pessoa humana como elemento central dentro do Direito, bem como o valor estimável do trabalho humano, além de sua importância social e econômica na produção de bens e serviços e do conseqüente desenvolvimento econômico-social (BATALHA, 2009).

Neste sentido, pode-se inferir que o trabalho e a dignidade humana são os pilares do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988), proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho (BRASIL, 1988) e que “a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, a justiça social e o bem-estar (BRASIL, 1988)”.

O assédio moral tem uma relação intrínseca com o mundo do trabalho. Para Heloani e Barreto (2015), deve-se considerar o espaço de trabalho como o lugar do trabalhador em permanente relação de produção, enfrentamento e de exploração do trabalho pelo capital. Pois, nesse lugar,

há riscos psicossociais que estão relacionados com o conteúdo do trabalho, com as características e o desempenho das tarefas; com o ritmo e as metas abusivas; com as tarefas sem sentido e as exigências excessivas; com o despotismo fabril, hierarquias assimétricas e fechadas; com o estilo de liderança, promoção e avaliações; com a falta constante de diálogo e de respeito, reconhecimento e desconfianças (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 554).

Além desses aspectos, os autores citados advertem que outras características do trabalho devem ser consideradas quando se analisa o processo trabalho-saúde-doença e seus nexos com o assédio moral. Neste sentido, elencam-se as principais características:

O projeto de trabalho, a segurança e condições físicas do meio ambiente; o trabalho em turno e noturno, as avaliações subjetivas, em especial, nos estágios probatórios e sua conseqüente e frequente desvalorização; os conflitos prolongados e gerados pelo não

reconhecimento diante de elevadas demandas; as repercussões das humilhações sofridas e suas consequências nas relações afetivas e familiares (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 555).

Esse conjunto de variáveis pode afetar tanto o bem-estar e a saúde do trabalhador como o desenvolvimento do trabalho, pois interfere tanto na sua vida profissional como na pessoal.

Assim, a partir da perspectiva histórico-social, dos aspectos acima apontados e em consonância com a afirmação dos autores (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 555), pode-se inferir que o assédio moral inscreve-se “nesse cenário de intolerância e ganâncias e no qual os atos de violência ocorrem e se reproduzem no micro e no macroespaço das relações de poder, nutrido e alimentado pela cultura organizacional”.

Com base em estudos teórico-empíricos, Barreto e Heloani definem as principais características do assédio moral, que

resulta de uma jornada de humilhações, sendo, deste modo, uma forma de tortura psicológica, que ocorre tanto na exposição direta como indireta aos atos negativos. Seu pressuposto é a repetição sistemática dos atos que humilham, constrangem e desqualificam, evidenciando um conflito entre o agente do poder e seus subordinados. Terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidade e grande dose de sofrimento (BARRETO; HELOANI, p. 555).

Neste sentido, ao realizar a revisão da literatura internacional, verificou-se que Marie-France Hirigoyen foi a precursora dos estudos sobre o assédio moral. E foi ela, segunda nossa compreensão, quem melhor definiu o conceito desse fenômeno a seguir:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento e atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Em consonância com o exposto anteriormente, o princípio da dignidade da pessoa humana é elemento fundante da República Federativa Brasileira, servindo de alicerce a todos os demais. Assim, “todo ser humano há de merecer todo o respeito, na mais profunda de sua concepção material e moral,

e alcança o acesso de todos não apenas às chamadas liberdades formais, mas, sobremaneira, às liberdades reais” (SILVA; SILVA, 2015).

Consoante ao art. 5º, inc. II da Constituição Federal “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (BRASIL, 1988). A lesão ao princípio da legalidade manifesta-se na administração pública quando

um ‘chefe’, exacerbando os limites legais, impõe ordens que não correspondem às suas atribuições estabelecidas no texto normativo. Por vezes, além de extrapolar os limites legais, este também obriga seus funcionários a fazer o mesmo. Ademais, o assédio moral estará presente na administração pública quando ocorrer qualquer ato que afronte a urbanidade relativa aos atos administrativos. Dessa forma, o assedio moral macula o princípio da legalidade na medida em que as condutas do assediador não correspondem com os parâmetros estabelecidos como conduta ideal do servidor público (SILVA; SILVA, 2015, p. 45).

Ao analisar o princípio da impessoalidade de uma maneira mais aprofundada, Silva e Silva (2015) apontam algumas atitudes no ambiente da administração pública que podem configurar assédio moral:

Vislumbra-se como ofensa ao princípio da impessoalidade derivado da prática de assédio moral, a atitude perpetrada pelo superior hierárquico que, ardilosamente, rouba do agente subalterno determinada ideia cuja finalidade é a prossecução do interesse da coletividade. Beneficia-se, aquele, da referida ideia como sendo de autoria, além de utilizar ilicitamente recursos públicos para autopromover-se e tirar deles vantagens, tornando dessa maneira desvirtuado o princípio da impessoalidade (SILVA; SILVA apud MINASSA, 2015, p. 46).

Com relação ao princípio da moralidade, pode-se aferir que em conjunto com o da dignidade da pessoa humana, torna-se este um dos princípios mais aviltados pelo assédio moral. Para (SILVA; SILVA, 2015, p. 47), “a moralidade administrativa é, senão, baluarte orientador de todos os atos administrativos. Todo aquele que representa a atividade estatal deverá ter por norteador os princípios éticos”.

O princípio da publicidade tem por desiderato o de levar o conhecimento a todos, anunciar aos cidadãos os atos da administração pública. Contudo, no ambiente de trabalho vale ressaltar que, inúmeras vezes, o princípio da publicidade é utilizado erroneamente como meio para se atingir fins

inadequados (SILVA; SILVA, 2015, p. 48).

O princípio da eficiência é o mais recente princípio constitucional da Administração Pública, acrescentado pela Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998. Tal princípio, como denota Maria Sylvia Z. Di Pietro:

[...] pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público (SILVA; SILVA apud DI PIETRO, 2015, p. 49).

2.1 Implicações do assédio moral nas dimensões da sociabilidade

Diversos autores fazem a seguinte ressalva: “o assédio moral no trabalho é ao mesmo tempo um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social” (BARRETO, et al., 2008, p. 42). A seguir, com base nesses autores, explicita-se como ele se manifesta em cada esfera.

Na esfera das relações individuais enfatiza-se que é a vida psicossocial do sujeito que, acometida por esse fenômeno, tem atingidas a sua personalidade, a sua identidade e a sua autoestima. Diversos estudos demonstram que o assédio gera desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo provocando muitos problemas de saúde que podem desestabilizar a sua vida. Reduzem a capacidade de concentração, induzem ao erro, causam apatia, desgastes nas relações familiares e sociais, sentimentos de inutilidade e agressão à dignidade humana. Desencadeia problemas de depressão e pensamentos autodestrutivos. Ocorrem afastamentos, sentimentos de nulidade e de injustiça; a descrença e a apatia podem ter efeitos colaterais (BARRETO, et al., 2008).

Conforme estudo de Barreto (2003, apud Soares, 2008, p. 115), entre os relatos das vítimas, evidenciaram-se as emoções como medo, raiva, revolta, mágoa, ressentimento, angústia, vergonha e vontade de vingar-se que, associadas a sentimentos de desvalorização, desqualificação, desmotivação, traição e baixa autoestima, acabavam por torná-las “(...) pessoas prisioneiras

de afetos tristes, impedindo-as muitas vezes de ação”.

Na esfera organizacional são vários os efeitos nocivos, entre eles: o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o *turn-over* (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade, os custos judiciais quando das indenizações, os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos, desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional [...] (BARRETO, et al., 2008).

No aspecto das relações sociais cotidianas todos numa sociedade têm um preço a pagar quando os trabalhadores são vítimas do assédio moral no trabalho, a saber: acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), suicídios, aposentadorias precoces, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtivo do profissional afastado por invalidez. Sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta (BARRETO, et al., 2008).

Após a exposição das principais implicações na sociabilidade, recorre-se ao estudo de Silva e Silva (2015) e de Hirigoyen (2002) no sentido de demonstrar o assédio moral em um aspecto mais pragmático e o modo como ele se manifesta, mediante as condutas configuradoras do assédio moral:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar da vítima a autonomia;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar o trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, honorários);
- Desqualificar o profissional;
- Exigir o desempenho de tarefas alheias às funções do profissional;

- Submeter o profissional a críticas negativas e isolamento;
- Espalhar rumores maliciosos, ou críticas com persistência, tomar o crédito das ideias de outros;
- Subestimar esforços; atribuir erros imaginários à sua vítima;
- Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problemas emocionais ou físicos;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador; entre outros.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;
- Negar ouvir as sugestões, proposições sobre o trabalho; entre outros.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la;
- Fazer gestos de desprezo diante dela (pessoa) (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros e etc.);
- Desacreditar o servidor diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores ao seu respeito;
- Criticar acerca de sua vida privada;
- Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Colocar o trabalhador à disposição do RH, em casa, até a nova lotação em outra unidade/órgão/setor, contrariando a lei;
- Fazer referência à vítima com termos obscenos ou degradantes; entre outros.

4) Violência verbal, física ou sexual:

- Praticar gestos, gritos, condutas abusivas e constrangedoras; humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar; menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar – risinhos, suspiros,

comentários inconvenientes – fazer piadas jocosas relacionadas ao sexo ou qualquer condição da vítima;

- Não importa qual seja a espécie de assédio moral sofrida pela vítima, as consequências serão sempre devastadoras, tanto de ordem prática e financeira, quanto de ordem física ou psicológica.

2.2 Como o assédio moral manifesta-se no serviço público

No serviço público, apesar da estabilidade, o assédio apresenta-se de forma sutil: na avaliação de desempenho, no medo de perder uma promoção, colocando o servidor à disposição, transferindo-o de local de trabalho, ou obrigando-o a executar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos, entre outros.

Num setor em que o autoritarismo impera, é muito mais difícil encontrar a solidariedade dos demais colegas em testemunhar à favor do outro, já que ficam com receio de sofrer retaliações da instituição, que não se prepara para oferecer um serviço de apoio multidisciplinar no qual os vitimados possam ser atendidos e as medidas preventivas adotadas.

No cotidiano das instituições há servidores extremamente comprometidos que tentam apresentar ideias novas ou propor um modo mais eficiente de realizar as atividades. Muitas vezes, acabam sendo vistos como ameaça pelos chefes incompetentes, que querem deixar tudo como está e fazer valer sua autoridade a qualquer custo. Os servidores mais questionadores e capazes sofrem pressão, são isolados do grupo para não trazer mais “problemas” e acabam ficando estigmatizados dentro da instituição, mesmo quando transferidos de setor.

Há também o caso dos servidores que procuram agir com comprometimento na perspectiva de uma atuação cidadã e acabam sendo perseguidos apenas porque tentam cumprir seu dever e exigir seus direitos. Ao terem seu espaço para criar e inovar totalmente interdito, tais servidores apresentam baixa autoestima e falta de motivação, o que se traduz na baixa produtividade, no absenteísmo (faltas, atrasos, não cumprimento da jornada de trabalho), fazendo o uso, em alguns casos, de medicamentos psicoativos ou

abuso no consumo de bebida alcoólica, entre outras tantas consequências prejudiciais à saúde do servidor.

Conforme revisão da literatura, as principais causas que podem desencadear práticas assediadoras são:

- Suposta “ameaça” que o futuro assediado representa para o assediador (GUEDES, 2003, apud SOARES, 2008);
- Dificuldade por parte do assediador em aceitar diferenças, sejam referentes à gênero, idade, raça, nacionalidade, posições políticas, opções religiosas, entre outras (GUEDES, 2003, apud SOARES, 2008);
- Antipatia pessoal provinda de razões diversas (GUEDES, 2003, apud SOARES, 2008);
- “Retaliação” contra trabalhadores que questionam políticas de gestão (BARRETO, 2005), bem como longas jornadas e sobrecarga de trabalho (BARRETO, 2003; apud SOARES, 2008);
- Decisão por parte do assediador de impedir ascensão hierárquica do futuro assediado na escala hierárquica, muito provavelmente em função do suposto risco que o assediado representaria na percepção do assediador (ABAJO-OLIVARES, 2004, apud SOARES, 2008);
- Personalidade narcisista do assediador (HIRIGOYEN, 2003; apud SOARES, 2008);
- Outra causa apresentada por Hirigoyen (2003 apud Soares, 2008) são os contextos particularmente submetidos ao estresse que podem ser interpretados como facilitadores para que o assédio moral no trabalho manifeste-se e, portanto, podem também compor a complexa teia causal correlata ao fenômeno.

2.3 Organização e gestão do trabalho e sua relação com o assédio moral

Em decorrência das transformações socioeconômicas, ideopolíticas, tecnológicas e culturais que ocorrem no mundo globalizado, a área de Gestão de Pessoas tem tido papel preponderante na organização e na gestão do

trabalho tanto no âmbito público como no privado.

Inúmeros são os desafios para a Gestão de Pessoas. Novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade e uma competição extremamente acirrada. Além disso, destaca-se o desemprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo acelerado da economia, o interesse em reduzir os custos de trabalho, a terceirização, o crescimento do setor informal, entre outros.

A esse respeito, Barreto e Heloani (2015) são enfáticos em afirmar que a causalidade do assédio moral está centrada nos modos de organizar e administrar o trabalho, sendo sustentado por uma cultura de intolerância. Os autores apontam como variáveis importantes:

A competição exacerbada, a supervalorização da hierarquia mesmo em empresas matriciais, avaliações sistemáticas e subjetivas; estágios mal definidos e prolongados, com a responsabilidade acima da competência; cultivo permanente da cultura do medo, da culpa e insensibilidade com o sofrimento alheio; falta de pessoal; o que leva a sobrecarga física e mental do trabalhadores, obrigando-os a 'aceitar' o trabalho suplementar, quase sempre não pago; falta de definição de funções e responsabilidades, o que leva a ambiguidades de papéis e exigências indevidas; descarte dos adoecidos e acidentados do trabalho (BARRETO; HELOANI, p. 555).

Como agravante, destaca-se a ausência de políticas institucionais que apontem o horizonte e/ou caminho a ser seguido, a exemplo de metas e objetivos institucionais articulados com a função social. A ausência desses condicionantes inviabiliza a definição e o cumprimento de metas; dificulta a definição de estratégias de estímulo às pessoas e, por conseguinte, compromete o envolvimento e o estreitamento das relações entre chefias e subordinados. Diante disso, torna-se óbvia a importância das políticas de gestão que interfiram diretamente na organização do trabalho.

Segundo Einarsen, Raknes e Matthieses (1994), essas situações podem agir como precursoras do conflito, relações de trabalho empobrecidas e clima organizacional caracterizado pela falta de confiança e tensão interpessoal, além de representar alto risco para o surgimento de afastamentos por doenças, desmotivação com o trabalho proposto, podendo culminar, em casos mais críticos, em assédio moral no ambiente de trabalho.

3. RELATO DA EXPERIÊNCIA

A campanha aconteceu no período de 15/09/2016 até 22/02/2017. Percorreu os 14 (quatorze) Câmpus do IFG e a Reitoria. A organização e realização da campanha só foi possível devido ao apoio institucional. Foi instituída uma comissão com portaria, com objetivos definidos e com um total de 10 participantes de diversas áreas e cargos. O público-alvo foram os servidores do IFG.

Ressalta-se que, desde o início dos trabalhos, os membros zelaram pelo cuidado que a temática requereu. Elaborou-se plano de trabalho, construiu-se cronograma de visitas com comunicado prévio aos diretores dos Câmpus.

Parte dos membros participaram de eventos internacionais e nacionais que versaram sobre a temática para melhor compreensão; foram recebidas visitas de profissionais pesquisadores, que já passaram pela experiência de implementação de ações preventivas e de combate ao assédio moral organizacional.

Dialogou-se com entidades representativas dos servidores (Sindicatos, Comissão Interna de Supervisão, Comissão Permanente de Pessoal Docente). Foi também possível reunir-se com membros da Comissão de Ética. Os membros com o apoio dos profissionais da Diretoria de Comunicação Social elaboraram fôlderes orientativos/educativos que subsidiaram a campanha. Durante os encontros, foram distribuídos fôlderes que esclareceram o que são assédio moral e sexual; as atitudes que caracterizam cada um; as consequências para a vítima, entre outras informações.

Além disso, tivemos a preocupação e o cuidado em indicar o local de atendimento/acolhimento para aqueles/as que sentissem a necessidade em falar sobre o tema, sempre garantindo o sigilo profissional e a discrição. Foi entregue um protocolo provisório com orientações e um e-mail para contato com os membros da campanha.

Vale dizer também que as condições necessárias para a realização da campanha foram garantidas, tais como: deslocamento, diárias, entre outros.

Após esses esclarecimentos, passaremos para um momento de

avaliação e, posteriormente, a indicação de algumas recomendações.

3.1 Resultados e discussões

A realização da Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no IFG atingiu os objetivos a que se propôs, sendo eles: visita em todos os Câmpus e à Reitoria com entrega de material informativo; esclarecimento sobre as atitudes que caracterizam o assédio moral e o sexual; explanação das consequências sofridas pela vítima, além de orientação sobre as condutas a serem adotadas caso sofra qualquer tipo de violência.

Foi elaborado um Relatório Final destacando a experiência vivida em cada Câmpus, reiterando a necessidade de consolidação de uma instância permanente composta por profissionais especializados em atuar com as vítimas de assédio e no combate ao mesmo.

A discussão sobre a temática mostrou que o modo de organizar e administrar o trabalho é um dos elementos causadores de práticas de assédio moral.

Possibilitou um canal de comunicação, um espaço de acolhimento das queixas e do sofrimento dos servidores, buscando construir ambientes de trabalho que valorizem e reconheçam os trabalhadores, que sejam menos hostis e que promovam relações com o espírito de coletividade e de cooperação.

Permitiu aproximação e articulação com sindicato para o enfrentamento desse tipo de violência que perpassa os vários locais de trabalho.

Ante o exposto, avalia-se que os objetivos foram alcançados, superando a expectativa quanto aos desdobramentos, pois essa ação extrapolou os muros do IFG.

Registra-se que essa experiência foi apresentada em eventos nacionais na forma de Relato de Experiência, no formato banner e em formato de palestra. Inclusive recebeu prêmio em Evento de Gestão de Pessoas. Membros da comissão têm sido convidados para atuarem em outras instituições.

Servidores dos Câmpus e da Reitoria têm também procurado a equipe

da CAS-Reitoria para esclarecimento e apoio na resolução de situações que envolvem a temática.

Esta campanha já foi replicada em alguns Câmpus, a convite deles, inclusive para a categoria de docentes.

Outro destaque é que, após a realização da campanha, verificou-se melhoria nas relações sociais de trabalho, amenizando o conflito nos locais de trabalho.

4. CONCLUSÃO

As expressões da questão social são multifacetadas e manifestam-se na desigualdade social, econômica, política e cultural das classes sociais. Está presente também no cotidiano, sob a forma da violência contra a mulher, negros, crianças, adolescentes e idosos. Na violação dos direitos humanos, políticos e sociais.

Com base em Iamamoto (2001, p. 28) que “o Serviço Social tem como tarefa decifrar as formas e expressões da questão social na contemporaneidade e atribuir transparência às iniciativas voltadas à sua reversão ou enfrentamento imediato”.

A experiência do trabalho do assistente social como partícipe da comissão instituída para a organização e realização de campanha de combate ao assédio moral e sexual contribuiu para a análise crítica dos aspectos relacionados com o modo de organizar e administrar o trabalho.

Neste contexto, a instituição pode e deve atuar de forma preventiva com a proposição e efetivação de políticas públicas e institucionais para coibir a prática do assédio moral organizacional.

Para desmistificar as contradições do capitalismo na vida do indivíduo, o assistente social deve apropriar-se do arcabouço teórico-metodológico, técnico-operativo e ético-político sempre com a perspectiva de garantia de direitos em consonância com projeto ético-político profissional.

Deve traçar estratégias individuais e coletivas de enfrentamento e de resistência ao assédio moral na perspectiva da organização coletiva dos trabalhadores com entidades representativas dos profissionais, sindicatos e

associações, instigando o debate político sobre essas condições que atingem exponencialmente a todos os trabalhadores.

5.REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal. Brasília, 1988.

BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester; HELEONI, Roberto. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção debates em Administração).

_____; HELEONI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, 2015.

BATALHA, L.R. **Assédio Moral em face do servidor público**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 6 jul. 2018.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A.; RAKNES, B. I.; MATTHIESES, S. B. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. The European. **Journal of Work and Organizational Psychology**, London, n. 3, p. 381-401, 1994.

GONÇALVES S. L. **A expansão da rede de educação profissional, científica e tecnológica: implicações nas relações e condições de trabalho no Instituto Federal de Goiás**. 2014. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2014.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2003.

_____. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002b.

_____. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2014.

IAMAMOTO, Marilda Questão social no capitalismo. **Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social**, Brasília, ano 2, n. 3, jan./jun. 2001.

MARX. Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SILVA, Leda Maria Messias; SILVA, Lanaira. **O assédio moral na administração pública**: um livro em prol da extinção dessa praga. São Paulo: LTr, 2015.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.