

## PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E ASSÉDIO MORAL COM ASSISTENTES SOCIAIS NAS IFES's/ PARÁ

*PRECARIOUS WORK AND MORAL HARASSMENT WITH SOCIAL  
WORKERS IN IFES's/ PARÁ*

*TRABAJO PRECARIO Y ACOSO A MORAL CON TRABAJADORES  
SOCIALES EN IFES/PARÁ*

DOI:10.26512/ser\_social.v27i57.52821

### **Mylvia Masako Anaissi Kikuchi**

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8212-4279>

lattes: <http://lattes.cnpq.br/0682950637404970>

email: mylvia.anaissi@gmail.com

**MINI CURRÍCULO:** Formada em Serviço Social pela Universidade da Amazônia - UNAMA. Especialista em Atendimento Integral à Família pela Universidade Veiga de Almeida-UVA. Mestre em Serviço Social pelo PPGSS/ UFPA. Doutoranda do curso de Doutorado do PPGSS/ UFPA. Assistente social do quadro de servidores da Universidade Federal Rural da Amazônia- UFRA.

### **Vera Lúcia Batista Gomes**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8146-5082>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9114006776434389>

email: veralucia@ufpa.br

**MINI CURRÍCULO:** Assistente Social. Mestre em Serviço Social pelo PPGSS/UFPA. Doutora em Sociologia do Trabalho pela Université de Picardie Jules Verne-Amiens/France. Docente do curso de graduação e pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Pará (UFPA). Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas "Trabalho, Estado e Sociedade na Amazônia-GEP/TESA". Atual coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social- PPGSS/UFPA. Pesquisadora Bolsa Produtividade CNPQ- PQ1.

## RESUMO

Este artigo objetiva analisar a precarização do trabalho e o assédio moral com assistentes sociais que trabalham nas IFES's<sup>1</sup> no Pará. É tributário de uma pesquisa empírica<sup>2</sup> realizada com 20 profissionais que trabalham nos referidos espaços sócio-ocupacionais, assim como, de reflexões realizadas no Grupo de Estudos e Pesquisas-Gep-TESA<sup>3</sup>/PPGSS/UFGPA, além da pesquisa bibliográfica. Baseou-se na teoria marxista e no método em Marx, objetivando desvendar as múltiplas determinações do objeto de estudo. Os resultados apontam que os modelos de gestão adotados pelas IFES's são referenciados pelo abuso de poder, condições de trabalho precárias expressas pela intensificação do trabalho, jornadas de trabalho prolongadas, cobrança de metas de produtividade exacerbada, fragilização na autonomia profissional, dentre outros, têm provocado a configuração da ocorrência do assédio moral.

## PALAVRAS-CHAVE

Trabalho; Precarização do trabalho; Assédio Moral; Serviço Social.

## ABSTRACT

This article aims to analyze the precariousness of work and moral harassment among social workers who work at IFES's<sup>4</sup> in Pará. It is based on empirical research carried out with 20 professionals who work in the aforementioned socio-occupational spaces, as well as reflections and studies carried out in Study and Research Group- Gep-TESA<sup>5</sup>/PPGSS/UFGPA, in addition to bibliographical research. It was based on Marxist theory and Marx's method, aiming to unveil the multiple determinations of the object of study. The results indicate that the management models adopted by IFES's are referenced by the abuse of power, precarious working conditions expressed by the intensification of work, prolonged working hours, demands for exacerbated productivity targets, weakening of professional autonomy, among others, have caused the configuration of the occurrence of moral harassment.

## KEYWORDS

Work; Precariousness of work; Moral Harassment; Social service.

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar la precariedad laboral y el acoso moral entre trabajadores sociales que actúan en el IFES's<sup>6</sup> de Pará, a partir de investigaciones empíricas realizadas con 20 profesionales que actúan en los espacios sociolaborales antes mencionados, así como de reflexiones y estudios realizados en el Grupo de Estudios e Investigaciones- Gep-TESA<sup>7</sup>/PPGSS/UFGPA, además de investigaciones bibliográficas. Se basó en la teoría marxista y el método de Marx, con el objetivo de develar las múltiples

---

1 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

2 A referida pesquisa subsidiou a elaboração da dissertação de mestrado em Serviço Social/Programa de Pós-graduação em Serviço Social (PPGSS) da Universidade Federal do Pará (UFGPA), de uma das autoras deste artigo.

3 Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho, Estado e Sociedade na Amazônia (Gep- TESA).

4 Federal Higher Education Institutions (IFES).

5 Study and Research Group on Work, State and Society in the Amazon (Gep-TESA).

6 Instituciones Federales de Educación Superior (IFES).

7 Grupo de Estudio e Investigación sobre Trabajo, Estado y Sociedad en la Amazonía (Gep-TESA).

determinaciones del objeto de estudio. Los resultados indican que los modelos de gestión adoptados por las IFES están referenciados por el abuso de poder, condiciones laborales precarias expresadas por la intensificación del trabajo, jornadas laborales prolongadas, exigencias de objetivos de productividad exacerbados, debilitamiento de la autonomía profesional, entre otros, han provocado la configuración de la ocurrencia de acoso moral.

#### **PALABRAS CLAVE**

Trabajo; Precariedad del trabajo; Acoso moral; Servicio social.

## **INTRODUÇÃO**

O presente artigo objetiva analisar a precarização do trabalho e o assédio moral com assistentes sociais que trabalham nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) do Pará, baseando-se em dados de uma pesquisa empírica, assim como, discussões e reflexões realizadas no âmbito do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho, Estado e Sociedade na Amazônia (Gep-TESA) do PPGSS da UFPA e pesquisa bibliográfica baseada em autores que são referências na temática. O interesse pela sua elaboração se deu a partir da observação no campo profissional, de uma das autoras deste, ao perceber uma tendência de adoecimentos de trabalhadore(a)s relacionados ao ambiente de trabalho. Desse modo, suscitaram reflexões e inquietações, conduzindo a propor a realização deste estudo que objetiva aprofundar o conhecimento sobre a precarização do trabalho, condições/relações de trabalho, conflitos nos espaços sócio-ocupacionais, em particular, de situações que podem configurar o assédio moral.

A precarização do trabalho, segundo Alves (2007, p. 113) é um “processo social de conteúdo histórico – político, concreto, de natureza complexa, desigual e combinada que atinge o mundo do trabalho”. Sob este entendimento, o processo de precarização do trabalho e a constituição do precário mundo do trabalho, constituem-se “traços do novo sócio-metabolismo do capital nas condições da mundialização financeira que alcançam os países capitalistas centrais e periféricos, dentre eles, o Brasil” (p. 111). Sendo assim, com a crise estrutural do capital instaurada, a partir dos anos 1970, foram adotadas novas formas de gestão da força de trabalho, como estratégias para a recuperação das taxas de lucro, provocando profundas transformações nas relações de trabalho.

Com efeito, desde os anos 1990, o Brasil passou a adotar a programática neoliberal, conduzindo a classe trabalhadora, em geral, a submeter-se a novas formas de precarização, caracterizadas pela flexibilização do trabalho e pela regressão dos direitos sociais. Esse processo foi impulsionado pelo sucateamento dos serviços públicos, pelos desmantelamentos das políticas públicas e, sobretudo, com a aprovação das reformas trabalhistas e previdenciárias. Neste contexto de expropriação de direitos e crescente precarização e intensificação do trabalho, observa-se que tem se tornado mais frequente o prolongamento da jornada de trabalho, a pressão por alcance de metas, tornando o ambiente propício e geradores de conflitos agravado, inclusive, pelo assédio moral.

A propósito, Pinheiro (2023) apresenta em seu “Artigo de opinião: A violência e o assédio no trabalho” os resultados da pesquisa global realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em parceria com a Fundação Lloyd’s Register e o Instituto Gallup,

a qual revela que uma em cada cinco pessoas empregadas, aproximadamente, já enfrentou algum tipo de violência ou assédio (seja físico, psicológico ou sexual) no ambiente de trabalho, totalizando 743 milhões de homens e mulheres em todo o mundo. Os dados da referida pesquisa revelam, ainda, que 54,4% das pessoas conseguiram compartilhar sua experiência com outras pessoas próximas (amigos e parentes), porém, não fizeram uso de canais de denúncia, ou seja, ainda, são encontradas muitas barreiras para o enfrentamento e combate do assédio moral, culminando, assim, na continuidade de propagação desta violência.

Neste sentido, registra-se que, em 2011, o Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) publicou um manifesto intitulado “Assédio Moral nas relações de trabalho”, com objetivo de elucidar a ocorrência deste fenômeno no ambiente de trabalho, bem como, as suas repercussões no trabalho e na saúde do(a)s trabalhadore(a)s, inclusive, do(a)s assistentes sociais. O Conselho afirma seu posicionamento contra o assédio moral e qualquer outra forma de violação de direitos da classe trabalhadora. Alerta, ainda, para que o(a)s profissionais permaneçam atento(a)s em seus espaços de trabalho, a fim de denunciar e combater esse fenômeno.

No estado do Pará, matéria veiculada pela imprensa<sup>8</sup> local, evidenciou dados do Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá (MPT), os quais indicaram que houve um aumento de denúncias relacionados ao assédio moral no referido estado, pois, no período de janeiro a agosto de 2023, houve 282 denúncias que superaram o total de ocorrências registradas em 2022, ou seja, 273. O aumento de denúncias sobre esta violência perversa que degrada o ambiente de trabalho pode ser uma possibilidade de que a classe trabalhadora esteja mais atenta à ocorrência dessas práticas, impedindo, assim, o seu prolongamento e perpetuação. Portanto, considera-se que a publicização desse fenômeno pode se tornar uma estratégia importante para o combate e o enfrentamento ao assédio moral.

## METODOLOGIA

O artigo teve por base os dados obtidos em uma pesquisa empírica realizada com assistentes sociais que trabalham em duas IFES's<sup>9</sup> do Pará. Assim, a compreensão do objeto de estudo se deu à luz da teoria marxiana e marxista e do método em Marx, considerando que o mesmo “propicia o conhecimento teórico, partindo da aparência, visando alcançar a essência do objeto” (NETTO, 2011, p. 22). Como procedimentos para a elaboração deste artigo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica; pesquisa empírica com abordagem qualitativa que foi realizada de forma híbrida (presencial e virtual) e Análise de conteúdo.

---

8 Imprensa local “O Liberal”. Disponível em: <https://www.oliberal.com/emprego/denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-em-ambiente-de-trabalho-disparam-no-para-aponta-mpt-1.716443> Acesso em 21 ago. 2023.

9 Devido à complexidade e sensibilidade da temática (assédio moral), e considerando a ética na pesquisa, optou-se por não divulgar os locais de trabalho aos quais estão vinculadas as participantes, com o objetivo de preservar sua confidencialidade. Portanto, neste estudo, as IFES's serão identificadas como IFES 1 e IFES 2.

A pesquisa empírica obteve dois momentos: 1) Aplicação de formulário *on-line*; e 2) entrevista semiestruturada. No primeiro momento foram enviados 32 formulários on-line, dos quais 20 foram respondidos. Deste universo, 14 aceitaram participar do segundo momento (entrevista). O formulário constava de perguntas abertas e fechadas, o que possibilitou conhecer: o perfil das participantes; condições/relações de trabalho e a ocorrência do assédio moral. Na entrevista semiestruturada aprofundou-se as questões relacionadas às condições/relações de trabalho, assédio moral e saúde das profissionais.

A aplicação do formulário *on-line*, por ser um ambiente virtual, seguiu todas as orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual emitida em 24/02/2021 pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Ministério da Saúde (BRASIL, 2021). Parte superior do formulário Registra-se que foram obedecidos, com rigor, os procedimentos éticos necessários para a realização da pesquisa, como a submissão do projeto de pesquisa para análise do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/UFGA), o qual obteve aprovação sob o registro do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE), nº 64771222.5.0000.0018. Acrescenta-se, também, que na aplicação do formulário e na realização da entrevista semi-estruturada foram apresentados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) às participantes.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados da pesquisa apontaram que (100%) se identificaram com o gênero feminino e 50% situam-se na faixa etária entre 30 e 39 anos, seguido de 40% que se encontram na faixa etária entre 40 a 49 anos; as menores faixas etárias estão aquelas pesquisadas que possuem entre 21 a 29 anos (5%) e 50 a 59 anos (5%). No que se refere à raça/etnia, constatou-se que (40%) se autodeclarou como parda; 25% como negras e 35% se reconheceram como brancas.

No que tange às relações/condições de trabalho, constataram-se várias expressões de precarização, dentre as quais podem ser destacadas: distintos tipos de vínculos e contratos de trabalho; intensificação do trabalho devido a insuficiência do número de profissionais que compõe a equipe técnica; sucateamento e inadequação da infraestrutura física para a realização de atendimentos aos usuários; e fragilidade nas relações de trabalho, sobretudo, com a gestão.

Em relação aos vínculos de trabalho, desvelaram-se dois tipos que são regidos por legislações diferentes, a saber: 1) Lei 8.112/90 para servidor(a) público(a) federal, com 85% (17 assistentes sociais) que possuem regime estatutário e 2) Decreto Lei nº 542/43 que são regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, para profissionais contratado(a)s, temporariamente e por tempo indeterminado), das quais 10% (02 assistentes sociais) contratadas, temporariamente e 5% (01 assistente social) que possui outro tipo de contrato de trabalho, porém, não foi especificado.

Segundo relato das assistentes sociais pesquisadas, as contratações temporárias ocorrem sob a justificativa do número insuficiente de profissionais que compõem a equipe técnica para a realização do trabalho demandado para as mesmas, necessitando, por-

tanto, da contratação de outra(o)s profissionais para alcançar as metas estabelecidas pelas IFES's, pois

(...) foram contratadas para trabalhar por dois meses, contrato por tempo determinado, né? dois meses, (...) para nos ajudar a dar conta, (...) porque se faz toda uma planilha diária, né? De meta diária, de análises diárias e aí foram contratados 04 assistentes sociais para nos ajudar, para no final (...) entregar o resultado (...) (Assistente Social 03, IFES 01).

O contrato de trabalho temporário nas mencionadas IFES's, tem relação com as estratégias voltadas para a diminuição do custo do trabalho, adotadas pelo Estado brasileiro, tendo em vista a formação de superávit primário para o pagamento da dívida pública. Trata-se, então, de medidas de cunho neoliberal que se expandem, no Brasil, sobretudo, a partir da aprovação da lei da terceirização e da Reforma Trabalhista, em 2017. Com efeito, em uma mesma instituição ou empresa, existem diferentes formas de contratados de trabalho. Segundo Rodrigues, Melatti e Melo (2022, p. 111)

Essas alterações imprimem, no contexto do trabalho contemporâneo, um repertório diversificado de formas de contratação. Se, num período anterior, a forma de contratação de uma determinada instituição era a mesma para todos (ou a maioria) de seus trabalhadores, na atualidade essa não é mais uma regra. Uma mesma instituição pode ter, no seu quadro de funcionários, variadas formas de contrato de trabalho (CLT, intermitente, terceirizado, horista etc.), configurando uma heterogeneidade de vínculos, relações de trabalho e, sobretudo, uma diversidade na forma de acesso a direitos sociais e trabalhistas.

Constata-se pelo exposto que a heterogeneidade de vínculos repercute nas relações de trabalho estabelecidas entre os profissionais que atuam em um mesmo espaço sócio-ocupacional. Portanto, diante dos dados coletados nas IFES's, esta situação é visível, na medida em que, existem assistentes sociais que ingressaram por meio de concurso público e são servidoras públicas que possuem estabilidade no trabalho, assim como, o acesso aos seus direitos garantidos na lei 8.112, enquanto a(o)s trabalhadora(e)s temporária(o)s (contrato por tempo determinado e indeterminado), não têm acesso, devido às distintas regulamentações de suas contratações

(...) Por conta dessa precarização toda, em alguns momentos (...) a gente tenta se unir para que a gente possa lutar por pela nossa causa, mas, a gente tem muitas divergências (...) em reunião (...) eu acho que a culpa mesmo de nós não sermos mais unidas enquanto trabalhadoras, né? É por conta da precarização (...) nós estamos divididas por grupos de trabalho, um grupo de servidoras efetivas, um grupo de servidoras contratadas, né? Às vezes isso acaba é (...) criando um conflito: "Ahhh por que você não con-

testa? Deveria ter falado e não falou!”. Então, isso acaba é impactando nas nossas relações (...) inclusive, a gestão até tentou, né? É... trazer um trabalho com as equipes para melhorar as relações interpessoais (...) a gente até convive bem, mas, em momentos críticos, assim, existe muitos conflitos (...) existe, já existiram mais (...) só que agora eu acho que a gente até conseguiu compreender que isso daí é o impacto da precarização do nosso trabalho. A exploração mesmo! (Assistente social 03, IFES 01).

Outro aspecto sobre a precarização do trabalho que foi destacado pelas profissionais, refere-se à fragilização das relações de trabalho e pessoais entre o coletivo. Segundo Rodrigues, Melatti e Mello (2022, p. 113) a heterogeneidade dos vínculos contratuais e das condições de trabalho “fragiliza a organização sindical e dificulta o reconhecimento/pertencimento de classe, trazendo desafios à organização política e à luta por melhores condições e direitos no trabalho”. Com efeito, os diferentes vínculos de trabalho nas IFES’s do Pará, tem implicado na fragilização das relações de trabalho entre as assistentes sociais, assim como, na sobrecarga de trabalho para as assistentes sociais que são contratadas temporariamente Parte superior do formulário

#### Parte superior do formulário

(...) assim, a gestão tem as metas que são colocadas para a gente que são diferentes das metas que são colocadas para as outras funcionárias, que já são contratadas (...)... por tempo indeterminado, sabe? Efetivos, têm outras atividades (...) por isso, tem um número de processos menor (...) 5 processos por dia e mais algumas outras atividades (...) tipo assim: atendimento aos alunos, entrevistas (...) cuidam de auxílios (...) enquanto a gente, tem uma meta de 15 processos por dia! (Assistente social 13, IFES 01).

Os relatos evidenciam que a organização do trabalho de uma mesma categoria no mesmo espaço de trabalho, torna-se diferenciado devido ao vínculo de trabalho pelo qual foram contratadas, havendo diferença, inclusive, no alcance de metas que se apresenta três vezes maior entre as trabalhadoras efetivas e as trabalhadoras contratadas por tempo determinado e indeterminado. Esse fato está diretamente, relacionado com as transformações contemporâneas que vêm ocorrendo no mundo do trabalho que, por sua vez, se constitui estratégias para o enfrentamento à crise estrutural do capital, operacionalizadas por meio do processo de reestruturação produtiva que se ampliou, no Brasil, a partir da década de 1990 com o avanço do neoliberalismo. Segundo Antunes (2018, p.136) a combinação entre neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva provoca também “profundas metamorfoses na classe trabalhadora e em sua morfologia” como a flexibilização produtiva, as desregulamentações dos direitos, o capital com suas novas formas de gestão, o crescimento dos trabalhos terceirizados e informais traçam uma nova fase do capitalismo brasileiro.



A propósito, Raichelis (2018, p. 51) refere-se à nova morfologia do trabalho da(o)s assistentes sociais sob a hegemonia das políticas neoliberais, fazendo destaque que o mercado de trabalho da categoria tem se ampliado no que concerne aos processos de subcontratação de serviços individuais de assistentes sociais, configurando “o exercício profissional privado autônomo, temporário, por projeto, por tarefa, decorrentes das novas formas de organização e operação das políticas sociais”.

Somam, também para agravar este quadro, as condições precárias de infraestrutura desses espaços sócio-ocupacionais, que, também, se apresentam diferenciados entre os setores ou campus das IFES's. Enquanto alguns dispõem de infraestrutura física apropriada para a realização de atendimentos, outros funcionam em espaços readaptados, emprestados e insuficientes. Embora alguns espaços sejam considerados como adequados para a realização de algumas atividades, porém, não asseguram o sigilo profissional, pois, não possuem isolamento acústico adequado durante os atendimentos; há relatos que alguns espaços não existem sala específica para atendimentos individuais.

Essas condições de trabalho precárias geram preocupação com o sigilo profissional, conforme preconiza o Código de Ética do(a) Assistente Social. Segundo as entrevistadas, essa preocupação é constantemente abordada junto às gestões e, em algumas situações, as profissionais já buscaram orientações no Conselho Regional de Serviço Social (CRESS), visto que, comprometem o sigilo profissional. Constata-se, então, que as condições de trabalho nessas IFES's, referente ao local de atendimento, não coadunam com o que prevê o art. 2º da Resolução 493/2006 do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS, 2006), que dispõe sobre as condições éticas e técnicas para o exercício profissional do(a) assistente social

O local de atendimento destinado ao assistente social deve ser dotado de espaço suficiente, para abordagens individuais ou coletivas, conforme as características dos serviços prestados, e deve possuir e garantir as seguintes características físicas: a- iluminação adequada ao trabalho diurno e noturno, conforme a organização institucional; b- recursos que garantam a privacidade do usuário naquilo que for revelado durante o processo de intervenção profissional; c- ventilação adequada a atendimentos breves ou demorados e com portas fechadas; d- espaço adequado para colocação de arquivos para a adequada guarda de material técnico de caráter reservado.

Pelo exposto, pode-se afirmar que parte das profissionais pesquisadas se deparam com infraestrutura sucateada que não atendem aos requisitos mínimos necessários para o desenvolvimento das atividades e para o atendimento à(o)s usuário(a)s. As salas inadequadas, devido à falta de ventilação, iluminação, isolamento acústico (para preservação do sigilo), e presença de mofo nas paredes, caracterizam uma infraestrutura deteriorada e insalubre que podem repercutir tanto no trabalho quanto na saúde dessas profissionais e do(a)s usuário(a)s. Segundo, Faermann e Mello (2016), o espaço físico é um dos elementos essenciais para receber e acolher o (a) usuário(a), no entanto, a ausência de espa-



ção adequado para a realização do trabalho profissional, tem se constituído uma tendência no mercado de trabalho de assistentes sociais.

No que diz respeito às relações interpessoais no trabalho, considerou-se importante destacá-la, uma vez que podem ser um dos fatores que provocam conflitos, assédios e agravos à saúde. Portanto, identificou-se que as relações interpessoais de forma geral (entre gestores x equipes de trabalho), na IFES 1, mesmo diante das dificuldades encontradas nos espaços de trabalho, as profissionais conseguem manter boas relações com a gestão atualmente. Em contrapartida, no que tange à realidade da IFES 2, observa-se o oposto no que concerne às relações interpessoais com a gestão, pois a maioria avalia estas relações como “muito complexo” e permeadas por “relações de poder” Parte superior do formulário

(...), gritos com “manda quem pode, obedece quem tem juízo” (...), então não era uma relação, nunca foi uma relação tranquila, né? Com os nossos gestores e aí? O que acontece? Isso recaí para todo adoecimento da equipe não é uma questão de você não ter uma boa relação com a equipe, hoje, eu consigo observar que o problema não é entre a equipe, porque tu tens uma cobrança exacerbada, tu tens essas relações de poder muito forte (...) e aí a equipe ficava totalmente desequilibrada e sem estrutura de coesão, de solidariedade (...) (Assistente social 02, IFES 02).

O relato acima evidencia de forma contundente a fragilidade e o conflito existente nas relações de trabalho com a gestão da IFES 2, devido às relações de poder estabelecidas nesse espaço sócio-ocupacional, manifestadas por gritos e autoritarismo, como revela a expressão “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Em consequência, as profissionais se sentem tolhidas, por não ter sua autonomia profissional dentro de sua especialidade, enquanto assistentes sociais, o que repercute na saúde das mesmas, afetando não somente, elas próprias, mas também toda a equipe de trabalho.

(...) eles querem exercer um domínio de poder sobre a política e nos reduzir a meros executores e isso tem feito com que a gente adoecesse bastante, então só somos executores de atividades não nos é exposto sobre qualquer tipo de informação (...), participação planejamento, então assim... eu estou sendo hoje tolhida de todas as minhas atividades enquanto assistente social (...) (Assistente Social 05, IFES 02).

O relato acima revela que as profissionais pesquisadas têm a sua autonomia profissional comprometida, o que constitui como uma violação do exercício profissional, uma vez que, o(a) assistente social possui como direito expresso no art. 2, alínea h, do Código de Ética Profissional do(a) assistente social de gozar de “ampla autonomia no exercício da profissão, não sendo obrigado a prestar serviços profissionais incompatíveis com as suas atribuições, cargos ou funções.

A propósito, Paparelli (2009), destaca que os elementos presentes na organização e no ambiente do trabalho como: divisão do trabalho, conteúdo das tarefas, ritmo de trabalho, relações de poder, condições ambientais, formas de avaliação e controle, hierarquias, dentre outros, são compreendidos como “fontes laborais de tensão” (p. 46, grifos da autora), que podem provocar o adoecimento e desgaste manifestado por diferentes formas.

Sendo assim, a rigorosa hierarquia evidenciada no relato acima mencionado pode provocar, além do constrangimento e o medo, o adoecimento, o desgaste mental e a degradação no ambiente de trabalho. Esses fenômenos, também, podem resultar em sentimento de inferiorização dessas profissionais, o que corrobora com a pesquisa de Vicente (2015, p. 571), intitulada “Desgaste mental de assistentes sociais na área da habitação”, ao identificar em seu estudo que

o método da precarização do trabalho por meio do assédio moral é baseado na subalternização do(a) trabalhador(a), alvejando persistentemente sua autoestima e a autoconfiança, a ponto de implantar dúvidas sobre suas competências e capacidades, que chegam ao limite de comprometer a capacidade de análise objetiva da realidade [...].

Segundo a referida autora o uso do assédio moral como uma estratégia de gestão, na contemporaneidade, tem sido marcado pela intensificação da exploração do trabalho pelo capital, o que tende a dificultar e impedir que o(a) trabalhador(a) possa se pronunciar, questionar, denunciar para exigir a garantia de seus direitos, ou até mesmo, fazer com que este(a) trabalhador(a) possa solicitar sua transferência ou demissão. Além disso, Vicente (2015, p. 571) destaca ainda que outra finalidade da conduta do assédio trata-se de “impedir a articulação e a solidariedade entre trabalhadores(as)” corroborando, assim, com o relato de umas das entrevistadas, destacado acima.

Assim, no que diz respeito a ocorrência do assédio moral no trabalho nas IFES's do Pará os dados obtidos evidenciaram que de 20 (vinte) formulários preenchidos, 13 (treze) assistentes sociais consideram ter vivenciado esse fenômeno. Deste quantitativo, das 14 (quatorze) entrevistadas, 11 (onze) profissionais consideram ter experimentado esta forma de violência, sendo 9 (nove) assistentes sociais identificaram que a prática do assédio moral ocorreu com elas e 2 (duas) referiram que tiveram conhecimento da ocorrência do assédio em seus espaços sócio-ocupacionais, porém, ocorrido com outro(a)s profissionais.

Desse modo, uma análise mais aprofundada sobre as relações de trabalho nas referidas IFES's, constatou-se que, na IFES 1, 42% (5 assistentes sociais) consideram ter enfrentado situações que configuram assédio moral no trabalho, enquanto na IFES 2, 100% dos assistentes sociais (8 profissionais) relataram ter vivenciado essa forma de violência no trabalho, evidenciando, portanto, que as participantes reconhecem a existência do fenômeno nas IFES's pesquisadas, com uma incidência mais acentuada IFES 2. A propósito, procurou-se conhecer a opinião das assistentes sociais pesquisadas sobre o fenômeno assédio moral, ou seja, como percebem e identificam as situações que configuram essa forma de violência em seus espaços sócio ocupacionais

Enquanto conceito, entendo (...) como algo repetitivo né? Uma violência que tem uma periodicidade né? Algo que se repete, que traz constrangimento, que traz ofensas, que traz formas de violência inúmeras, é ... inclusive a moral né? A questão da moralidade, mesmo, uma violência que ela é mental, também, porque atinge a gente de várias formas, desestrutura, uma violência desestruturante, enquanto vítima é algo, assim, eu entendo o assédio moral como uma ferramenta de manipulação, uma ferramenta de humilhação (...) (Assistente social 05, IFES, 02).

O assédio moral é como o próprio nome já diz né? Assédio, você é assediado constantemente né? São situações constrangedoras, humilhantes que você passa não só uma vez em um momento de desconforto, discussão, mas é algo que é sempre, é... você é boicotado nas suas ações, às vezes você é excluído de algumas coisas né? Porque a pessoa ela não quer te ver caminhar, não quer te ver crescer, ela está sempre te colocando pra baixo, numa situação de humilhação né? (Assistente social 12, IFES 01).

A compreensão do fenômeno assédio moral apresentada pelas profissionais, encontra-se de acordo com a de estudiosos que são referências nesta temática. Embora, haja algumas diferenças em suas terminologias e nos conceitos utilizados em diversas regiões do mundo, no Brasil, Barreto (2013), ao analisar a concepção de diversos estudiosos sobre o assédio moral, verificou que não há tantas discordâncias entre os mesmos, na medida em que compreendem esse fenômeno como um risco não perceptível e que qualquer trabalhador(a) está sujeito a ser acometido por esta violência em seu espaço de trabalho. Esses riscos estão associados a condutas, comportamentos, atos e situações que causam constrangimento manifestando-se de maneira repetida e prolongada durante a jornada de trabalho.

Registra-se que dentre estas concepções, apresentam o fenômeno caracterizado como:

qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, 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. [...] Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, cada ataque tomado de forma isolada, não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro-traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão (HIRIGOYEN, 2006, p. 17),

A(o)s autores Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), em seu livro intitulado “Assédio moral no trabalho”, apontam que a concepção do assédio moral é considerada como:

Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional.

O entendimento das profissionais participantes está em consonância com a concepção dos autores acima referidos. As assistentes sociais pesquisadas consideram ainda que o assédio moral tem sido praticado como uma ferramenta humilhação e de manipulação. Segundo Barreto (2013), o assédio moral como uma ferramenta de gestão tende assegurar, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento da produtividade quanto o isolamento e a exclusão da(o)s trabalhadora(o)s que são considerada(o)s como obstáculos para a sua realização.

A violência institucional foi, também, destacada pelas profissionais pesquisadas como outra forma de assédio moral, nas IFES's onde trabalham. Segundo Nunes e Tolfo (2013), o assédio moral no trabalho é considerado um problema de nível organizacional, pois, a violência ocorre nos espaços de trabalho, tornando a organização como responsável pela sua prática ou pela isenção desses comportamentos e ações. Assim,

(...) eu vejo como uma violência institucional muito grande, uma violência gradativa que se desenvolve dentro das instituições e, muitas vezes, as pessoas estão muito a par do que está acontecendo, podendo intervir para melhor funcionamento da instituição e para, também, cuidar da saúde do servidor, dos seus funcionários, mas, muitas vezes, elas não fazem nada! Então, é uma violência institucional (...) (Assistente social 01, IFES 02).

Neste sentido, Freitas, Heloani e Barreto (2008) consideram o assédio moral uma questão organizacional e entendem que algumas empresas acabam negligenciando os aspectos que desencadeiam esse fenômeno, ou seja, "consideramos que o assédio moral ocorra não porque os dirigentes o desejem, mas porque eles se omitem" (p. 38). Sob este entendimento, a negligência e a omissão podem se tornar ferramentas para não, somente, propagar a violência, mas, também, para perpetuá-la.

Segundo Soboll (2008), o assédio organizacional é entendido como um processo pelo qual, a violência se encontra nas estruturas e nas políticas organizacionais e gerenciais, manifestando-se de maneira abusiva e inadequada. Para esta autora, a finalidade dessa forma de assédio é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo para alcançar maior produtividade e controle organizacional, não atingindo, portanto, uma pessoa específica, mas, obtendo controle sobre um grupo de pessoas de forma indiscriminada. Parte superior do formulário.

Em consonância com a análise deste estudo, as profissionais pesquisadas apontam que a ocorrência do assédio moral, em sua maioria, é praticada por gestores, podendo

ser tipificado como assédio vertical descendente. Inclusive, este tipo de assédio é considerado o mais frequente, de acordo com estudos de Hirigoyen (2002) e Barreto (2005).

Assim, dentre as profissionais pesquisadas, 07 assistentes sociais consideraram que a violência é praticada por gestores (assédio vertical descendente); 01 assistente social identificou que o fenômeno é praticado por gestores e colegas de trabalho (assédio misto); 02 assistentes sociais pontuaram que a violência ocorre por ambos, mas, de forma separada (assédio vertical descendente e assédio horizontal); 01 assistente social considerou que o assédio moral é praticado por colegas de trabalho (assédio horizontal).

Dentre os motivos que têm provocado a ocorrência de assédio moral nas IFES's, de acordo com os dados coletados, destacam-se a predominância nas relações de poder, as novas formas de organização e gestão do trabalho. Outra questão a destacar refere-se à defesa das atribuições e competências profissionais das assistentes sociais, que se configura como um elemento que manifesta a ocorrência do assédio, inclusive, este último está alinhado com os estudos de Silva (2014), Vicente (2015) e Vieira (2021).

A propósito, Vicente (2015, p. 571) discorre em seu estudo que a finalidade principal do assédio moral no trabalho de assistentes sociais, é a quebra da “espinha dorsal” da profissão. A autora pontua, ainda, que o assédio moral é utilizado como uma ferramenta, uma estratégia de gestão nesse contexto de exploração do trabalho em função do capital, a qual impede que a classe trabalhadora questione por seus direitos, denuncie uma violência e por fim, solicite sua transferência ou demissão, ou seja, a perpetuação do assédio e abuso de poder.

Trata-se, então de formas de precarização do trabalho que vão além das condições objetivas de trabalho, a exemplo, da infraestrutura (salas, equipamentos, mobílias, etc), pois, as profissionais consideram que

O trabalho precarizado, eu entendo de diversas formas, até esta questão da estrutura né? (...) Mas, eu acho que a principal questão do trabalho precarizado (...) são essas relações de poder, são esses assédios, esse adoecimento, essa cobrança exacerbada (Assistente social 02, IFES 02).

(...) Precárias e adoecedoras. Olha, eu não entendo o trabalho precarizado só na sua forma material e estrutura, eu entendo no sentido complexo mesmo, do próprio fazer e essas limitações que a gente tem vivenciado, tem afetado muito a gente. Então a nossa precarização ela vai para além de uma sala que não tem sigilo, sabe? Ela é uma precarização que te deixa vulnerável, que te deixa... que não respeita teu posicionamento profissional, que a precarização... chega a ser humilhante sabe?! (Assistente social 05, IFES 02).

Os relatos acima corroboram com as análises de Druck (2011) sobre a precarização social do trabalho, que, apoiadas nos trabalhos de Franco e Druck (2009), identificam formas de precarização: 1) vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; 2) intensificação do trabalho e terceirização; 3) insegurança e saúde no trabalho; 4) perda das identidades individual e coletiva; e 5) fragilização da organização dos trabalhadores. Dentre estas, o segundo tipo “intensificação do trabalho e terceirização”, coaduna-se com as formas de precarização do trabalho vivenciadas pelas referidas profissionais, que estão, diretamente, relacionadas com os padrões de gestão e organização do trabalho que se manifestam na extensão das jornadas de trabalho, no estabelecimento de metas exacerbadas, dentre outros. Druck (2011) salienta que essa forma de precarização possui como base a gestão pelo medo, manifestada pelo abuso de poder, por meio do assédio moral, que na realidade pesquisada repercute até na interferência da autonomia profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste artigo possibilitou analisar as diversas formas de precarização do trabalho vivenciadas pelas assistentes sociais que trabalham nas IFES's do Pará, podendo alcançar, inclusive, a violência no trabalho, como, por exemplo, o assédio moral. Esta situação resulta em sofrimento, adoecimento e desgastes, conforme apontado pelas assistentes sociais.

Neste sentido, a partir dos relatos das profissionais pesquisadas, a precarização do trabalho vai além da falta de investimentos em políticas públicas e nos orçamentos das IFES's, da escassez das condições de trabalho adequadas, da ausência dos recursos mínimos necessários para o desenvolvimento do trabalho das assistentes sociais, da sobrecarga de trabalho, da equipe reduzida, das contratações temporárias, da falta de concursos públicos: a precarização do trabalho se encontra, também, nas relações de trabalho, nas formas de organização e gestão do trabalho, por meio de práticas que configuram a ocorrência do assédio moral. Fica, então, evidente a relação entre precarização do trabalho e assédio moral, existente nas IFES's no estado do Pará, sobretudo, pela “intensificação do trabalho e terceirização” (Druck, 2011), devido aos modelos de gestão e organização do trabalho, conforme mencionado acima.

Sem a pretensão de esgotar a análise do objeto de estudo ora proposto, procurou-se tão somente contribuir para potencializar, ainda mais, o debate, dada a sua importância para a classe trabalhadora, uma vez que essa forma de violência degrada o ambiente de trabalho e fere a dignidade humana. Desta forma, o artigo pretende fornecer subsídios para pesquisas futuras, uma vez que, trata-se de um tema complexo, ainda, envolto em tabus, porém, o seu debate se torna necessário para o ambiente de trabalho e de vida da(o)s profissionais de Serviço Social e de outras categorias.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1ª Ed., 2018.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f.Tese (Doutorado em Psicologia Social) - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, São Paulo, 2005.

\_\_\_\_\_. **“Assédio moral: trabalho, doenças e morte”**. In: Anais do Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, 2013, São Paulo. Fundacentro. Disponível em: <https://assediomoral.paginas.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf> . Acesso em 25 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm) . Acesso em: 08 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452. de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) . Acesso em: 08 set. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Brasília: CFESS, 2011. Disponível em: [https://www.cfess.org.br/arquivos/cfess\\_manifesta\\_assedioFINAL.pdf](https://www.cfess.org.br/arquivos/cfess_manifesta_assedioFINAL.pdf) . Acesso em: 05 abr 2021.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 493/2006. **Dispõe sobre as condições éticas e técnicas do exercício profissional do assistente social**. Brasília: CFESS, 2006. Disponível em: [Resolucao\\_493-06.pdf \(cfess.org.br\)](https://www.cfess.org.br/resolucao_493-06.pdf) . Acesso em 11 ago. 2023

Denúncias de assédio moral e sexual em ambiente de trabalho disparam no Pará, aponta MPT. **O Liberal**. Belém, 21 ago. 2023. Disponível em: Denúncias de assédio moral e sexual em ambiente de trabalho disparam no Pará, aponta MPT | Emprego | O Liberal . Acesso em 21 ago. 2023.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios**. Salvador: Cadernos CRH, v. 24, n. spe 01, p. 35-55, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em 05 mai. 2023.

FAERMANN, Lindamar Alves; MELLO. **As condições de trabalho dos assistentes sociais e suas implicações no processo de adoecimento dos profissionais**. Porto Alegre: Revista Textos & Contextos, v. 15, n.1, p. 96-113, jan/jul. 2016.

FRANCO, T; DRUCK, G. **O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização**. In: SEMINÁRIO FUNDACENTRO. Salvador, 2009.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage learning, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral a violência perversa no cotidiano**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 2006.

BRASIL. OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS. **Orientações para Procedimentos Em Pesquisas Com Qualquer Etapa Em Ambiente Virtual**. MINISTÉRIO DA



SAÚDE. Acesso em: 05 fev. 2023. Disponível em: [https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio\\_Circular\\_2\\_24fev2021.pdf](https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf). Acesso em 05 jan. 2023.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método em Marx**. 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. **A DINÂMICA E OS FATORES ORGANIZACIONAIS PROPICIADORES À OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**. Revista de Gestão e Secretariado- Gesec. São Paulo, v. 4, n. 2, p. 90-113, jul./dez, 2013. Disponível em: [https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161/pdf\\_32](https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161/pdf_32). Acesso em 14 jun. 2023.

PAPARELLI, Renata. **Desgaste mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política de regularização de fluxo escolar**. São Paulo, 2009. 194 f. Tese (Doutorado em Psicologia) — Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo

PINHEIRO, Vinicius. **Artigo de opinião: A violência e o assédio no trabalho**. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_873844/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_873844/lang--pt/index.htm) . Acesso em 20 mai. 2023.

RAICHELIS, Raquel. **Serviço Social: trabalho e profissão na trama do capitalismo contemporâneo**. In: RAICHELIS R. et al. (orgs.). A nova morfologia do trabalho no Serviço Social. São Paulo: Cortez, 2018.

RODRIGUES, Terezinha de Fátima; MELATTI, Kelly; MELO, Sabrina Melo. **TRABALHO PROFISSIONAL DE ASSISTENTES SOCIAIS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICS)**. In: RAICHELIS, Raquel; VICENTE, Damares; VIEIRA, Nuria P. (orgs.). Nova-velha morfologia do trabalho no Serviço Social TICS e pandemia. São Paulo: Editora da PUC-SP. p. 105-116, 2022.

SILVA, Ociana Donato da. **O assédio moral nas relações de trabalho do/a assistente social – uma questão emergente**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo, 2014.

SOBOLL, Lis A. P. **ASSÉDIO MORAL/ ORGANIZACIONAL: Uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VICENTE, Damares. Desgaste mental de assistentes sociais: um estudo na área da habitação. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 562-581, jul./set. 2015.

VIEIRA, Pedro Leonardo Cedrola. **ASSÉDIO MORAL E ADOECIMENTO: REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DE ASSISTENTES SOCIAIS NA MICRORREGIÃO DE VIÇOSA-MG**. 2021, 166f. Dissertação em Mestrado (Mestrado em Economia Doméstica)- Universidade Federal de Viçosa, Minas Gerais.

