



ASSÊDIO MORAL NO TRABALHO: UMA VIOLÊNCIA A SER ENFRENTADA



Fórum Saúde e
Segurança do
Trabalhador no Estado
de Santa Catarina

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

**UMA VIOLÊNCIA A SER
ENFRENTADA**

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Reitora - Roselane Neckel
Vice-Reitora - Lúcia Helena Pacheco
Secretária de Gestão de Pessoas - Neiva Aparecida Gasparetto Cornélio
Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas - Suzana da Rosa Tolfo
Diretora do Departamento de Atenção à Saúde - Marilza Nair dos Santos Moriggi

Coordenação de cooperação técnica celebrada entre a UFSC e SRTE/MTE/SC

Coordenadora UFSC - Suzana da Rosa Tolfo
Coordenador SRTE/MTE/SC - Renato Tocchetto de Oliveira

Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina

Procurador-Chefe - Egon Koerner Junior - Procurador Regional do Trabalho

Fórum Saúde e Segurança do Trabalhador no Estado de Santa Catarina (FSST/SC)

Coordenador - Acir Alfredo Hack - Procurador do Trabalho

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de Santa Catarina (SRTE/MTE/SC)

Superintendente - Luis Miguel Vaz Viegas

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Santa Catarina (CEREST/SC)

Gerente de Saúde do Trabalhador-DIVS/SES - Antônio de Sá Pereira

Ilustração

ilustrando.com.br

Projeto Gráfico e Diagramação

Thiago Soares Nunes

Organização do Conteúdo

Suzana da Rosa Tolfo
Renato Tocchetto de Oliveira
Thiago Soares Nunes
Joana Soares Cugnier
Fabiane Silveira Martins
Liane Maria Vaz Daniel
Gabriele Dahmer Otero
Carla Maehler
Ivonete Steinbach Garcia
Ana Carla Fabro
Denise Baldaças Caldas
Luana Goulart
Mathizy Martins Pinheiro
Monique Stahnke
Olívia Unbehaun Leal da Silva

Catologação na fonte pela Biblioteca Universitária da
Universidade Federal de Santa Catarina

A844 Assédio moral no trabalho : uma violência a ser
enfrentada / coordenação: Suzana da Rosa
Tolfo, Renato Tocchetto de Oliveira. -
Florianópolis : UFSC, 2013.
23 p. : il.

Inclui bibliografia.

1. Assédio moral. I. Tolfo, Suzana da Rosa.
II. Oliveira, Renato Tocchetto de.

CDU : 347.426

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	1
O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	2
O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	4
FORMAS DE RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	5
PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS.....	10
COMO AGIR E DENUNCIAR.....	11
LEGISLAÇÃO NACIONAL SOBRE O ASSÉDIO.....	14
UM POUCO MAIS SOBRE O ASSÉDIO.....	16
REFERÊNCIAS.....	17

Um bom ambiente de trabalho está relacionado, entre outras coisas, a relações interpessoais baseadas no respeito e na justiça. Além disso, um bom ambiente de trabalho é aquele cuja cultura organizacional preza por valores voltados ao bem-estar de trabalhadores e empregadores. Embora se reconheça a importância desses valores, a violência no local de trabalho é uma realidade que não é recente. Estudos sobre a questão já vêm sendo feitos desde a década de 1980, quando alguns pesquisadores identificaram situações no ambiente de trabalho que caracterizavam condutas abusivas nos relacionamentos entre as pessoas e que apresentavam consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores, para o próprio ambiente de trabalho e para o desempenho organizacional.

A violência no trabalho normalmente é expressa por meio de comentários depreciativos, constrangimentos e humilhações que podem adquirir desde formas sutis e maldosas até agressões físicas, com o objetivo de destruir e desestabilizar a vítima. Essas ações caracterizam o assédio moral, e não resultam somente das relações entre as pessoas; podem estar inseridas na prática da própria organização, que muitas vezes prioriza o alcance dos seus objetivos sem considerar como eles serão alcançados. Logo, cabe à organização posicionar-se contra o assédio, uma vez que ela é um agente influenciador e que também é influenciada por essa forma de violência.

Apesar da divulgação do assédio moral na mídia, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão errônea sobre o conceito. A partir desse entendimento, elaboramos esta cartilha, a fim de divulgar informações baseadas em um conjunto de estudos e pesquisas de acadêmicos e profissionais de diversas áreas de conhecimento e, assim, esclarecer aspectos importantes relacionados ao assédio moral no trabalho.

Você encontrará aqui: definição, características, situações mais frequentes, consequências, legislação, onde e porque denunciar, entre outras informações. Ao concluir a leitura espera-se que você conheça o que é o assédio moral no trabalho, e que seja capaz de prevenir, divulgar e combater essa violência no ambiente de trabalho.



O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.



Alguns dos objetivos do assédio:

- Desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo;
- Pressioná-lo a pedir demissão;
- Provocar sua remoção para outro local de trabalho;
- Fazer com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho etc.

As práticas de assédio moral podem se dar tanto do chefe para seu(s) subordinado(s) (assédio descendente), como do(s) subordinado(s) para seu(s) superior(es) (assédio ascendente), entre os colegas de trabalho, ou podem ser mistas, isto é, entre superiores, colegas e/ou subordinados.

As ações decorrem das relações interpessoais e/ou do assédio organizacional (quando a própria organização incentiva e/ou tolera as ocorrências).

O assédio nem sempre é intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder frequente e repetitivo é uma forma de violência psicológica. Porém, isso não retira a gravidade do assédio moral e dos danos causados às pessoas, que devem procurar ajuda para cessar o problema.

Considerações sobre a vítima

As vítimas de assédio moral não são necessariamente pessoas frágeis ou que apresentam qualquer transtorno. Muitas vezes elas têm características percebidas pelo agressor como ameaçadoras ao seu poder. Por exemplo, podem ser pessoas que reagem ao autoritarismo do agressor ou que se recusam a submeter-se a ele. Além desses casos, as vítimas são frequentemente identificadas em grupos que já sofrem discriminação social, tais como mulheres, homossexuais, pessoas com deficiências, idosos, minorias étnicas, entre outros.

Existe diferença entre assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional?



Sim. No assédio moral interpessoal, a finalidade está em prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação com o(s) outro(s), enquanto no assédio moral organizacional o propósito é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais de constrangimento com o objetivo de melhorar a produtividade e reforçar o controle.

Em alguns casos, o assédio moral organizacional ocorre com o objetivo de forçar o trabalhador indesejável a pedir demissão, o que evita custos à organização (como não pagar multas rescisórias). Esse tipo de assédio se dá por meio de práticas abusivas, tais como cobranças exageradas e persistentes ou o estabelecimento de metas abusivas e crescentes por parte de gestores ou representantes da organização, com o intuito de alcançar objetivos organizacionais, por exemplo.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral:

● Situações eventuais

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

● Exigências profissionais

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

● Conflitos

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

● Más condições de trabalho

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

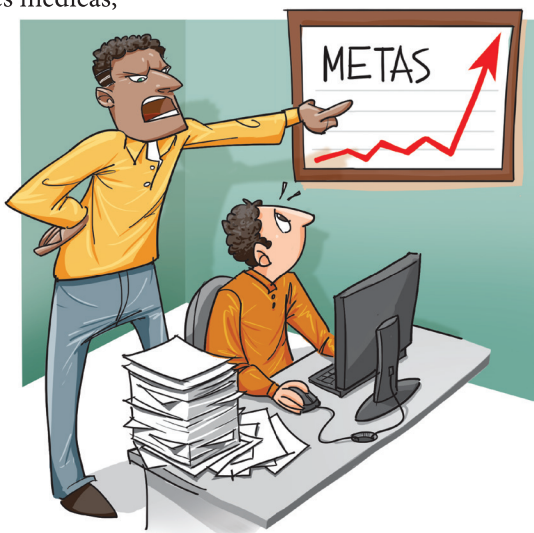
Lembrem-se: Para serem consideradas como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período prolongado.

FORMAS DE RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral, segundo Hirigoyen (2006), pode se manifestar sob diversas formas, como as apresentadas a seguir em quatro grupos que representam as situações que ocorrem com maior frequência:

DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

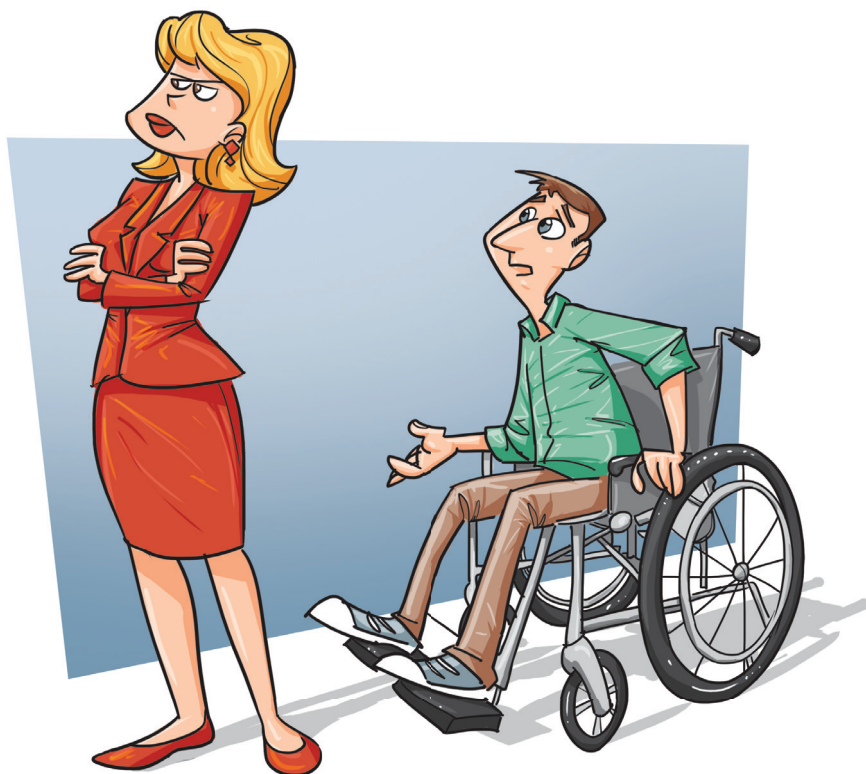
- Retirar da vítima a sua autonomia;
- Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente as decisões da vítima;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
- Privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;
- Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos;
- Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Desconsiderar recomendações médicas;
- Induzir a vítima ao erro.



FORMAS DE RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

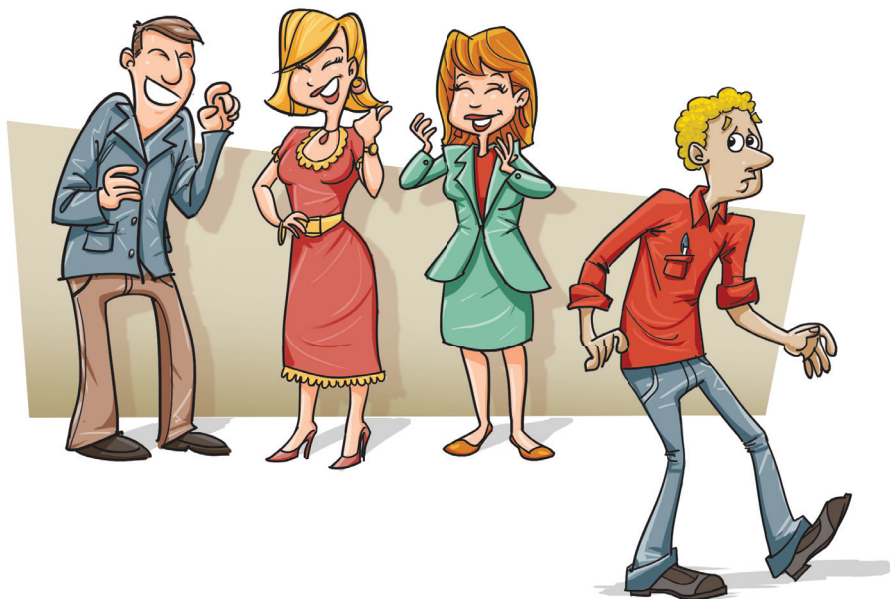
- Interromper a vítima com frequência;
- Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas;
- Comunicar-se unicamente por escrito;
- Recusar contato, inclusive visual;
- Isolar a vítima do restante do grupo;
- Ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros;
- Proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa;
- Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.



FORMAS DE RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- Fazer insinuações desdenhosas;
- Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.);
- Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima;
- Atribuir problemas de ordem psicológica;
- Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- Criticar acerca de sua vida particular;
- Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir tarefas humilhantes.



FORMAS DE RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL

- Ameaçar a vítima de violência física;
- Agredir fisicamente;
- Comunicar aos gritos;
- Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc.;
- Seguir e espionar a vítima;
- Danificar bens pessoais da vítima;
- Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas;
- Desconsiderar os problemas de saúde da vítima.



FORMAS DE RECONHECER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Muitas vezes o assédio moral se manifesta por meio de frases discriminatórias. A seguir listamos alguns exemplos para identificar essa prática, retirados do site www.assediomoral.org.br:

- “Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... Só você não consegue!”
- “É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!”
- “Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!”
- “A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!”
- “Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!”
- “Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá para casa lavar roupa!”
- “Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção, e você só atrapalha!”
- “É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito ao médico!”
- “Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Se quiser ir para casa de dia... tem de trabalhar à noite!”
- “Ah... essa doença está muito boa para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!”
- “Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!”
- “Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa/de posto de trabalho/de horário...”
- “Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?”
- “Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.”
- “Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você... esquece tudo!”
- “A empresa não precisa de incompetentes iguais a você!”
- “Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É mal casada!”

PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS

As consequências do assédio moral podem ser graves. Elas afetam o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade. A seguir, são listadas algumas das consequências para cada um destes.

Para o indivíduo:

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono das relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.



Para a organização/empresa:

- Redução da produtividade;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Aposentadoria prematura;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Exposição negativa da marca;
- Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;
- Multas administrativas por manifestações de discriminação;
- Licenças médicas;
- Demissões.

Para a sociedade:

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

COMO AGIR E DENUNCIAR

Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique **S**calado. Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência:

- Converse, inicialmente, com o agressor para esclarecer como você se sente (se houver possibilidade de diálogo);
- Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha;
- Relate as agressões na Ouvidoria ou no setor de Recursos Humanos e solicite uma mediação para solucionar o problema;
- Busque apoio jurídico com profissionais devidamente habilitados;
- Contate os responsáveis pelo Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Onde denunciar e buscar apoio?

- No sindicato de sua categoria;
- Nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), relatando o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo;
- Se você for **celetista**: denuncie no Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – Comissão de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação);
- Se você for **servidor público**: procure ajuda no setor atendimento

à saúde ou Recursos Humanos e/ou nas seguintes instituições e órgãos: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão dos Direitos Humanos.



Como documentar:

- Anote, detalhadamente, todas as humilhações sofridas. Especifique: dia, mês, ano, hora, local/ setor, nome do(s) agressor(es), colegas que presenciaram, conteúdo da humilhação e demais informações relevantes;
- Grave, se possível, as conversas em que ocorrem agressões;
- Busque auxílio com os colegas que testemunharam as ocorrências e faça contato com outras vítimas assediadas pelo mesmo agressor.



Outras opções de denúncia e busca de auxílio:

- Comissão de Direitos Humanos da OAB;
- Conselhos Regionais das diversas profissões (Medicina, Psicologia, Enfermagem, Serviço Social);
- Conselhos municipais e estaduais dos direitos;
- Ministério Público do Trabalho;
- Ministério Público Estadual;
- Justiça do Trabalho.

Por que denunciar:

- Reparar os danos morais sofridos;
- Combater o comportamento do agressor e/ou da empresa;
- Prevenir que outras pessoas na organização sofram assédio;
- Minimizar as humilhações vivenciadas;
- Sentir-se mais amparado em relação à queixa;
- Contribuir para uma relação mais colaborativa e saudável no ambiente de trabalho.

Atualmente, processos judiciais que envolvem assédio moral estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho. No Brasil, alguns projetos de lei estão em debate. No entanto, é preciso aprofundar os estudos sobre o assunto, uma vez que envolvem outras áreas do conhecimento humano, em especial, as que dizem respeito às relações interpessoais no trabalho.



Constituição Federal

Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a *dignidade da pessoa humana*.

- O art. 3º, além de outros objetivos

fundamentais, prevê a “*construção de uma sociedade livre, justa e solidária*”.

- No art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.*”

- O art. 7º dispõe especificamente sobre “*os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.*”

● Cumpre mencionar ainda, que o *art. 205* considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” A importância desse artigo consiste em entendermos a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, como ética e caráter, fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho.

Código Civil Brasileiro

Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro:

Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Consolidação das Leis do Trabalho CLT

A CLT estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes. O *art. 482* refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o *art. 483* dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

Um dos fatores que dificultam a formulação de leis e, conseqüentemente, a penalização por assédio, está relacionado ao elevado grau de subjetividade em questão, bem como à dificuldade de verificação donexo causal (ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo). Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.

Se você quer saber mais sobre o assunto veja:

Sites:

- www.assediomoral.ufsc.br, organizado pelo Grupo de Estudos e Ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho.
- www.assediomoral.org.br, organizado por Margarida Barreto, Roberto Heloani e outros pesquisadores e profissionais.

Sugestões de livros básicos sobre o tema:

- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARRETO, Margarida; NETTO, Nilson Berenchtein; PEREIRA, Lourival Batista. **Do Assédio Moral à Morte de Si**: Significados Sociais do Suicídio no Trabalho. São Paulo: Matsunaga, 2011.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho**: Sentimentos de Culpa e Vergonha Pela humilhação Social. Curitiba: Juruá, 2011.
- GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**: um enfoque disciplinar. São Paulo: LTr, 2009.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

Sugestões de Filmes:

- O Diabo Veste Prada (2006) – “The Devil Wears Prada”
- Quero Matar Meu Chefe (2011) – “Horrible Bosses”
- Como Enlouquecer seu Chefe (1999) – “Office Space”
- Terra Fria (2005) – “North Country”

Ressalta-se que nem todo filme é tipicamente sobre assunto, todavia, apresentam cenas que podem ser caracterizadas como assédio moral.

- EINARSEN, S. et al.; Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: BOWIE, V.; FISCHER, B. S.; COOPER, C. L. (Eds.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005. p. 229-247.
- EINARSEN, S.; HOEL, H. Bullying and mistreatment at work: how managers may prevent and manage such problems. In: HUGHES, K. R.; COOPER, C. L. (eds.). **Employee well-being support: a workplace resource**. New York: John Wiley and Sons Ltd., 2008. p. 161-173.
- EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Eds.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. p. 3-30.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.
- HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- NUNES, T. S. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. 281f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.
- SALIN, D. **Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences**. Doctoral dissertation. Research Reports, Serie A, n. 117. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, 2003.
- SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- TROCCOLI, A. L. Assédio moral e relações de trabalho na atualidade: um breve estudo. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**. São Paulo: v. 9, n. 18, p. 47-61, 2006.
- VARTIA, M. **Workplace Bullying: A Study on the Work Environment. Well-Being and Health**. Doctoral Dissertation. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2003.

PROJETO COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**
Secretaria de Gestão de Pessoas
SEGESP



Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação



Projeto de Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho para a Promoção da Saúde do Trabalhador



Fórum Saúde e Segurança do Trabalhador no Estado de Santa Catarina

Fórum Saúde e Segurança do Trabalhador no Estado de Santa Catarina

Grupo de Estudos e Ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho

www.assediomoral.ufsc.br
assediomoral.cfh@contato.ufsc.br

Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS)

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima

Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH)

Departamento de Psicologia (Sala 16b)

Trindade - Florianópolis/SC

CEP: 88040-970

www.netcos.ufsc.br

Agradecimentos

Esta cartilha foi publicada com recursos oriundos de acordo judicial firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa Nova Gestões Serviço de Cobrança Extrajudicial Ltda., nos autos nº 4551-79.2011.5.12.0001, da Ação de Execução do Termo de Ajuste de Conduta promovida pelo MPT.

Agradecimentos especiais ao Ministério da Educação (MEC) pelo financiamento destinado ao Projeto realizado com o apoio do PROEXT 2010 - MEC/SESu e aos colaboradores.

Florianópolis, 2013.



UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA



Fórum Saúde e
Segurança do
Trabalhador no
Estado de Santa
Catarina

COLABORADORES

