



**CÂMARA LEGISLATIVA
DO DISTRITO FEDERAL**

Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho

Violência no Trabalho

**reflexões
conceitos e
orientações**

Brasília – 2008

Câmara Legislativa do Distrito Federal

5ª Legislatura – 2007-2008

Mesa Diretora
1º biênio – 2007-2008

Presidente: **Alírio Neto**

Vice-Presidente: **Paulo Tadeu**

1º Secretário: **Wilson Lima**

Suplente: **Eurides Brito**

2º Secretário: **Brunelli**

Suplente: **Leonardo Prudente**

3º Secretário: **Dr. Charles**

Suplente: **Jaqueline Roriz**

Secretário Executivo / 1ª Secretaria: Arnaldo Siqueira de Lima

Diretora de Recursos Humanos: Edilair da Silva Sena



**Câmara Legislativa
do Distrito Federal**

Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho

Violência no Trabalho

**reflexões,
conceitos e
orientações**

Brasília, 2008

Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho

Antonio Paulo Pinheiro Lima - SAS

Célia Cal Auad - DSS

Teresa Cristina Brandão - SAS

Thiago Bazi Brandão - SASo

Revisão técnica

João Batista Ferreira – Psicólogo e pesquisador do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UnB

Revisão de texto

Seção de Editoração

Diagramação, ilustração e arte-final

Seção de Editoração

Normalização do documento

Setor de Biblioteca

Impressão

Seção de Produção Gráfica

V795

Violência no trabalho: reflexões, conceitos e orientações /
Câmara Legislativa do Distrito Federal, Núcleo de Estudos e
Ações sobre Violência no Trabalho . --Brasília : CLDF, 2008.
38 p.

1. Trabalho-Assédio psicológico. 2. Trabalho-Assédio sexual.
I. Câmara Legislativa do Distrito Federal. Núcleo de Estudos e
Ações sobre Violência no Trabalho. II. Título.

CDU 331.442

Histórico e significados
de trabalho

9



10

Características
organizacionais



O que é
violência
no trabalho

11

17

A dinâmica da
violência no trabalho

Formas
de agressão

20

Estratégias
de prevenção
às práticas
discriminatórias
no trabalho

23

Conseqüências da
violência no trabalho



25



29

Orientações aos sujeitos envolvidos
nas situações de violência no trabalho

Contato com o Núcleo de Estudos e Ações
sobre a Violência no Trabalho – NEAVT

32

Algumas
notas sobre
estratégias
de prevenção

27

33

Fluxograma
de ações
do NEAVT

34

Referências
bibliográficas

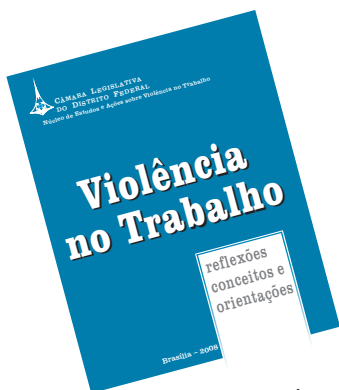


Legislação

35

38

Endereços
úteis



Este texto é o produto das pesquisas realizadas pelo Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho – NEAVT, da Câmara Legislativa do Distrito Federal – CLDF. O Núcleo, formalizado pelo Ato do Primeiro Secretário nº 3 de 2007,

surgiu em função das demandas de servidores que acreditavam ter sido vítimas de violência psicológica no trabalho. Foi constatado que não havia na CLDF uma instância especializada para acolher, avaliar e encaminhar casos desse tipo, que são objeto da atenção da Organização Mundial da Saúde, da Organização Internacional do Trabalho, da comunidade científica e dos setores de gestão de pessoas de inúmeras organizações. Considerando a complexidade do fenômeno, os profissionais da área de atendimento psicossocial iniciaram um processo de investigação, estudo e produção de textos sobre o tema.

Desde sua criação, o NEAVT se propõe a ser um instrumento de difusão de informação acerca do fenômeno da violência no trabalho. É preciso sensibilizar os servidores e deputados quanto à necessidade de evitar, enfrentar e eliminar as práticas discriminatórias e a violência. A prevenção ao assédio moral se baseia na possibilidade de obter mudanças culturais em valores, atitudes, expressões verbais e modos de interação dos indivíduos. No entanto, tais mudanças culturais só acontecem em um processo de longo prazo, o qual se pode favorecer mediante esforços combinados para gerar a consciência e o enfrentamento desse fenômeno.

O conteúdo apresentado neste texto está fundamentado na literatura especializada sobre o tema, de onde foram retirados trechos de obras e artigos produzidos por Hirigoyen (2002; 2005), Barreto (2006), Soares (2006), Martiningo Filho (2004), Mendes e Ferreira (2007), entre outros, bem como das orientações da Organização Mundial de Saúde e da Organização Internacional do Trabalho.

Como assinala Hirigoyen, “a adoção de uma prevenção eficaz deve ser imposta pelo governo, mas também é de responsabilidade de todos.

Todos nós somos ao mesmo tempo 'assediadores' potenciais e eventuais futuras vítimas de superiores hierárquicos ou subordinados de alguém”.

Por isso, eu, Malvina, o Belisário, a Marry e o Borges estamos assumindo nossa responsabilidade e convidamos vocês para nos acompanhar neste estudo sobre a violência no trabalho.



Belisário

Malvina

Marry

Borges

Vocês leram o Caderno de Empregos? Tinha uma reportagem muito interessante sobre o assédio moral.

Taí, esse é um tema que merece mais atenção. Que tal estudarmos esse assunto?



Ótima idéia, colega!

Que tal sexta-feira?



Histórico e significados de trabalho

O trabalho, na sua acepção original, está intimamente relacionado ao sofrimento, à tortura. Etimologicamente, o termo vem do latim *tripallium*, que representa um instrumento de tortura. No entanto, sabemos que foi com o trabalho que o ser humano conseguiu dar um salto qualitativo em relação aos outros animais, já que assumiu o planejamento racional das atividades para a realização dos fins desejados. Avançamos também porque a produção não se resumiu à satisfação das necessidades básicas para a sobrevivência. O ser humano foi em busca do bem-estar e da criação de condições culturais favoráveis.

É consenso que o trabalho é fonte de sentido da vida, institui rotinas, dignifica o sujeito, garante direitos de cidadania, provê *status*, satisfação, realização e saúde. É "nele que se afirmam as competências e é por meio dele que se realizam os projetos de vida ou a concretização dos sonhos" (Hirigoyen, 2005).

Conforme pesquisa realizada por Barreto (2006), o trabalho é sentido sucessivamente como necessidade, sobrevivência, independência, realização individual, possibilidade de sair de casa e fazer novos amigos, construindo uma nova família. O trabalho tem um lugar privilegiado na vida afetiva dos indivíduos, porque, em alguns momentos, chega a substituir a família consanguínea. Nessa fusão afetiva está contido o sentido da própria vida, que se altera quando há desqualificação e desmoralização profissional.

O trabalho tem um papel central na estruturação da identidade, e ser apreciado, estimado ou amado ajuda a garantir uma boa imagem de si mesmo. Inversamente, ser rejeitado, criticado ou humilhado desperta um sentimento de insegurança.





Características organizacionais

O fenômeno da violência no trabalho deve ser percebido como uma consequência da interação entre o contexto de trabalho e as ações dos sujeitos. Tal contexto, segundo Ferreira & Mendes (2007), caracteriza-se por três dimensões: **organização**, **condições** e **relações socioprofissionais** do trabalho.

Por organização do trabalho entende-se:

- a natureza e a divisão das tarefas (hierarquia, aspectos técnicos, operacionais, administrativos e sociais);
- regras formais (missão, legislação, normas e procedimentos);
- tempo (jornada, pausas, turnos e prazos);
- produtividade esperada (metas, qualidade e quantidade);
- regras informais (regras de ofício, práticas e hábitos).

O conceito de condições de trabalho diz respeito a elementos estruturais como:

- qualidade do ambiente físico;
- equipamento e material disponíveis para a execução do trabalho.

Já as relações de trabalho referem-se aos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais, como, por exemplo:

- modelo de gerência, processo de comunicação;
- disputas profissionais, participação nas decisões.

Essas três dimensões (organização, condições e relações socioprofissionais do trabalho) podem ser consideradas os principais antecedentes das vivências de prazer e sofrimento, que são indicadores do processo de saúde ou de adoecimento.

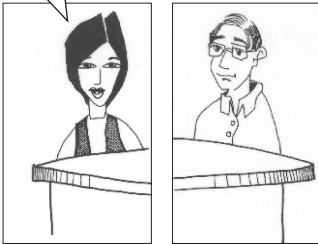
A pesquisa realizada por Barreto (2006) com trabalhadores revela que a exploração, o excesso de produção, as relações autoritárias, a competitividade estimulada e o individualismo nascente geram a indiferença ao sofrimento alheio, explicitando a fragilidade dos laços afetivos entre os pares. A autora ressalta que as opiniões dos trabalhadores e das trabalhadoras não eram consideradas na definição das condições de

trabalho e das relações competitivas entre os pares e nos grupos. Tal situação é reveladora de sofrimento e “pode ser atribuída ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora” (Dejours apud Barreto, 2006).

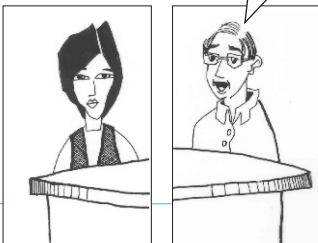
Segundo Hirigoyen (2002), todas as pesquisas confirmam que a violência no trabalho emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse e onde as práticas de gestão são pouco claras. O que favorece a violência é o ambiente no qual não existem regras internas, nem para os comportamentos nem para os métodos; tudo parece permitido. O poder dos chefes não tem limites, assim como o que pedem aos subordinados. Quanto mais uma organização é hierarquizada, mais forte é a dependência e mais aumenta o risco de assédio moral. Em consequência, o que aparece claramente é que, se um dirigente ou alguém da direção tem atitudes perversas, isto provocará comportamentos perversos ao longo de toda a escala hierárquica. Os relacionamentos perdem as regras, e todas as atitudes passam a ser permitidas. O sistema torna-se então perverso por ele mesmo, uma vez que não existe um padrão ético de conduta.

Entretanto, como foi dito anteriormente, a maneira como os sujeitos reagem a esse contexto, ou seja, as estratégias que utilizam para lidar com as adversidades profissionais, determinam o sucesso da busca de prazer e a evitação do sofrimento no ambiente de trabalho. Lembremos que o sofrimento em si não é uma patologia, mas indica um fracasso nos recursos de enfrentamento das situações-problema.

Viram só? A violência no trabalho não é somente uma questão de relacionamento interpessoal ou de antipatia entre as pessoas.



Pois é, mas até agora a gente ainda não definiu o que é violência no trabalho.



O que é a violência no trabalho?

Soares (2006) adota a seguinte definição para a violência no trabalho:

(...) se manifesta de muitas maneiras, agrupando de agressões físicas a insultos verbais, bullying, mobbing e assédio sexual, discriminações nos campos religioso, racial, de deficiências, sexual ou em qualquer outro caso, e podendo ser infligida por pessoas tanto externas quanto internas ao ambiente de trabalho (Di-Martino, Hoel & Cooper, apud Soares, 2006).

O autor explicita que um dos pontos fortes da definição é incluir ações e repercussões de natureza psicológica, além das de caráter físico. Em acréscimo, estipula as principais ações que configu-

ram violência no trabalho: assediar, isolar, enviar mensagens ofensivas, excluir, gesticular rudemente, ameaçar, sabotar, intimidar, comportar-se hostilmente, lesionar, mal-dizer, danificar, oprimir, gritar, xingar, constranger, espancar, estuprar, assassinar, entre outras (Chappel, 1998; Chappel & Di-Martino, 1999, 2000; Jacobs, 2000; Di-Martino, 2002 apud Soares, 2008).

Muitas vezes, as pessoas se deparam com situações de conflito que julgam ser uma forma de assédio moral. No entanto, uma atitude isolada de desrespeito é apenas a manifestação de uma parte de um contexto (em geral muito maior), é como a ponta de um *iceberg*. Cabe ressaltar que toda e qualquer ação de discriminação, agressão ou violência deve ser combatida.

O que se percebe é que, em geral, há uma continuidade na ocorrência das situações de violência no trabalho na seqüência que expomos abaixo.

Agressões no trabalho – são atitudes e comportamentos de desrespeito, desqualificação e insulto no ambiente de trabalho, estabelecidas pelo uso abusivo do poder, da ameaça e da punição.

Violência psicológica no trabalho – é a repetição sistemática de comportamentos agressivos de natureza psicossocial, onde há a utilização de práticas que visem humilhar, ridicularizar, desqualificar e isolar.

Assédio moral no trabalho – é uma situação que envolve um conjunto de atitudes e comportamentos praticados dentro das organizações, deliberada e sistematicamente, com o objetivo de causar constrangimentos, ameaças e humilhações aos trabalhadores, de modo a ferir sua dignidade e pressioná-los a abandonar um projeto, um cargo ou o próprio local de trabalho.

São formas típicas do assédio moral no ambiente de trabalho:

- **assédio moral descendente:** caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado;
- **assédio moral horizontal:** caracterizado pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico;
- **assédio moral ascendente:** caracterizado pela ação de baixo para cima, ou seja, de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico. Este é o menos freqüente dentre os três, mas, por vezes, também ocorre e é mais comumente encontrado nas organizações públicas em decorrência da estabilidade no emprego.



Mobbing

Derivado do verbo em inglês *to mob*, que significa assediar, cercar, agredir, atacar, comparando-se, por analogia, às agressões praticadas por animais, que agem de forma a isolar a vítima.

São ações repetidas e/ou

claramente negativas, dirigidas contra pessoas de uma maneira ofensiva e que podem conduzir a seu isolamento do grupo. O termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem culminar em violência física.

Bullying

Em inglês, *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria.

De início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. Falava-se em *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras.

No Reino Unido, conforme legislação existente e por meio do *Protections From Harassment Act* (1997), há também a expressão *stalkin*, que significa “conduta reiterada, que tem o potencial de acuar, perturbar física e psicologicamente uma vítima”.

O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional.

Acoso moral

O termo refere-se também ao assédio moral e psicológico; é comumente utilizado nos países de língua espanhola.

Harcèlement moral

Termo utilizado na França, um dos países precursores no combate contra os atos de assédio moral, principalmente a partir de estudos realizados pela psicanalista Marie-France Hirigoyen. Esse tema, até então, só era discutido na Suécia, país que antecedeu a França na discussão do problema.

Moral harassment

Nos Estados Unidos, o termo *harassment* somente foi introduzido em 1990 por um artigo de Heinz Leymann na revista *Violence and Victim*. O fenômeno, porém, já vinha sendo estudado desde 1976 pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, no livro intitulado *The Harrassed Worker*. Para ele, o assédio consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra para atormentá-la, miná-la, provocá-la. Ele assinala os efeitos desse comportamento nocivos à saúde e, muito apropriadamente, acrescenta que se trata provavelmente apenas da parte não submersa de um *iceberg*.

Whistleblowers

Literalmente, o *whistleblower* é “o tocador de apito”, aquele que alerta a campanha do alarme ou que desfaz o estopim e, em decorrência, se torna alvo de represálias. Toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei, ações de empresas ou instituições que apresentam um perigo

importante e específico relacionado à saúde ou segurança pública.

Na prática, aqueles que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema sofrem, evidentemente, represálias da parte do próprio sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo.

Ijime

No Japão, o assédio moral é um fenômeno muito antigo.

Da mesma forma que os outros termos já mencionados, o termo *ijime* é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, mas também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores. O objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e torná-los moldados aos interesses da organização.



Assédio sexual

A Lei nº 10.224, de 16 de maio de 2001, acrescenta um novo artigo ao Código Penal: o crime de assédio sexual. Segundo Barreto (2006), o assédio sexual está presente nas relações hierárquicas assimétricas de poder. Incomoda os agredidos, interfere nas relações entre os pares, degrada as condições de trabalho e é considerado vexatório por eles, criando um ambiente hostil e de intimidação. A pesquisa da autora revela que, nos relatos, o assédio sexual se manifesta em contato físico indesejável, insinuações e piadas, comentários jocosos, ameaças, fofocas, ironias e exibição de material pornográfico associado a promessas de promoção profissional. Tais condutas são assumidas por empregadores, chefes, líderes ou encarregados, numa relação hierárquica de poder e dominação, por meio da qual o assediador utiliza-se de seu posto de mando. Quem não se submete é discriminado, isolado e desqualificado, numa tentativa de fazê-lo desistir do emprego ou mesmo puni-lo com demissão. De difícil enfrentamento, pela falta de apoio entre pares ou por se reverter contra o próprio trabalhador, o assédio sexual, da mesma forma que o assédio moral, desencadeia ansiedade e medo, agrava doenças preexistentes e evidencia a violência sutil que permeia o ambiente de trabalho.



Legislação

A legislação constitui um marco regulatório das relações e condições de trabalho e tem se especializado, nos últimos anos, em estabelecer garantias e combater a violência no contexto de trabalho. Ao elaborar e executar uma lei, a sociedade está se posicionando em relação a determinados tipos de conduta, como, por exemplo, as práticas discriminatórias no trabalho, reconhecendo que aquilo que as pessoas vivenciaram é inaceitável e é fonte de sofrimento. Entretanto, somente a criação de novas infrações penais não é suficiente para erradicar a ocorrência de situações da violência no trabalho. De igual importância é a adoção de uma série de medidas de cunho preventivo e educativo.

O Brasil vem se engajando gradualmente no processo de combate à prática de violência psicológica no ambiente de trabalho. Segundo o sítio eletrônico <http://www.assediomoral.org> existem onze leis sancionadas em âmbito municipal, duas no estadual e algumas referências sobre o tema contidas em duas normas de âmbito nacional. São fatos que merecem destaque:

- o estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a regulamentar o tema, em agosto de 2002;
- a Lei nº 11.409, de 4/11/2002, aprovada pela Câmara Municipal de Campinas (SP), determina que os órgãos da administração pública devem adotar medidas de prevenção à prática do assédio moral. Essas medidas estão relacionadas ao planejamento e à organização do trabalho, assim como a existência de condições de desenvolvimento funcional e profissional;
- em Iracemópolis (SP), o Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001, que regulamenta a Lei Municipal nº 1.163/2000, de 24 de abril de 2000, define os procedimentos e penalidades a serem imputadas aos responsáveis pela prática de assédio moral;
- a legislação federal não é específica sobre o tema. A Resolução CFM nº 1.488/98 versa sobre normas específicas para médicos que atendam o trabalhador, assim como a Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002, do Ministério da Saúde, que dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do

Violência no trabalho

reflexões, conceitos e orientações

trabalhador no SUS e dá outras providências. Os artigos 5º e 7º da Constituição protegem o direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada. E há ainda a lei sobre o crime de tortura;

- vários outros projetos de lei tramitam nas câmaras municipais e assembleias legislativas. No Congresso Nacional, emendas ao Código Civil e à Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais, buscam regulamentar o tema;
- no âmbito do Distrito Federal, a Lei nº 2.949/2002 prevê sanções à prática de assédio moral;

Gente,
encontrei a
**Lei nº
2.949/02**
que trata
dos casos de
**assédio
moral**
no âmbito
do DF!



Isso tem a ver com os modelos de gestão que a organização utiliza, não é, gente?

Aqui no DF a Justiça tem sido favorável a trabalhadores que foram submetidos a assédio moral.

A literatura diz que a dinâmica da violência pode ser reproduzida pelos tipos de gestão.



- no âmbito internacional, vários países já regulamentaram o assunto (a França, com a Lei de Modernização de 17/1/2002, a Noruega por meio do Código do Trabalho em 1977). O Parlamento Europeu editou a resolução sobre o assédio moral no local de trabalho em 2001. No Chile, na Bélgica, em Portugal, no Uruguai e na Suíça tramitam projetos de leis federais. A lista das leis aprovadas em relação ao tema pode ser encontrada nos Anexos.

Os casos julgados pela justiça brasileira têm se baseado no artigo 5º da Constituição, que diz 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. Balizam ainda a análise desses casos a legislação trabalhista, a CLT, a Lei nº 8.112/90 e jurisprudências, que tipificam o assédio moral como dano moral.

A dinâmica da violência no trabalho

O objetivo de abordar a questão dos atores envolvidos está na importância de detalhar a dinâmica da violência no trabalho a partir da análise dos modelos de gestão, das formas de agressão e suas consequências e danos.

Nesse ponto, para a elucidação da questão da violência no trabalho partimos da premissa de que esta não é uma relação entre dois atores isolados – “assediador malvado” e “vítima inocente” –, mas o produto de uma situação coletiva, já que nenhuma violência, uma vez que ocorre em nossa sociedade, é estritamente individual. No local de trabalho, o aspecto social é mais importante, pois os atores fazem parte de um sistema e de uma hierarquia, entremeados por múltiplas relações sociais.

Modelos de gestão



Gestão por injúria

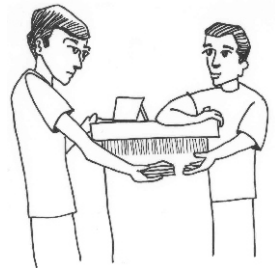
Caracteriza-se pela adoção de condutas de desrespeito que se pautam por insultos, gritos, escárnio e xingamentos; são atitudes que atacam a integridade e a dignidade da pessoa.

Exemplo: Um servidor comete um erro, e o chefe o repreende com gritos e insultos.

Gestão por manipulação

Caracteriza-se pelo favorecimento intencional com o objetivo de dominar e controlar uma pessoa ou um grupo para a satisfação dos seus próprios interesses, lançando mão para isso da oferta de benesses e da corrupção de pessoas. Como em tal contexto nenhuma confiança é possível, haverá a todo instante risco de traição ou sabotagem. Isso torna as pessoas favorecidas por essas benesses vulneráveis ao assédio por parte do manipulador.

Exemplo: O chefe oferece um cargo em troca da prestação de favores pessoais.



Gestão por fofoca

É a utilização de maledicências para fragilizar um determinado indivíduo, iniciando um processo discriminatório que pode desencadear uma situação de assédio.

Exemplo: "Notícias" colocadas na rádio corredor.





Gestão por pressão

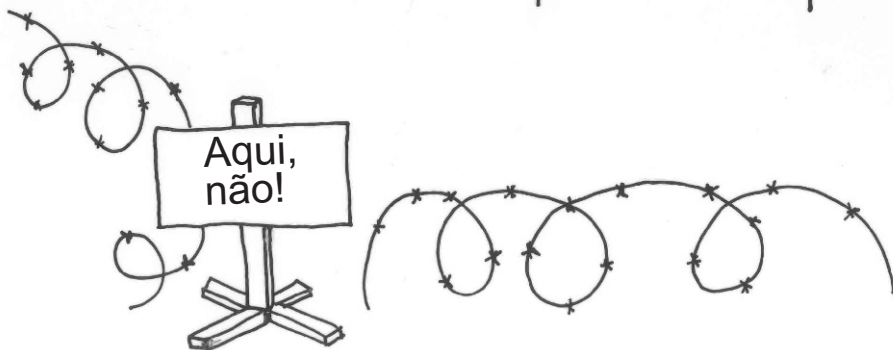
Caracteriza-se pela utilização de ações coercitivas e constrangedoras para atingir metas e objetivos estabelecidos pelos superiores hierárquicos ou pela organização, gerando situações de estresse ou conflito.

Exemplo: "Anda logo, faça isso rápido porque a nossa meta tem que ser cumprida". "Você não consegue fazer nada no tempo certo". "Não sei por que eu pedi isso a você, porque eu sabia que você não daria conta".

Gestão por discriminação

Caracteriza-se por atitudes de desrespeito e intolerância às diferenças, principalmente de gênero, de origem étnico-cultural, de biotipo, etc.

Exemplo: Fazer comentários que utilizam palavras de cunho pejorativo ou ter atitudes discriminatórias em relação a diferenças, como isolar a pessoa, não lhe dirigir a palavra, não dar a ela acesso aos recursos para o desenvolvimento do seu trabalho, etc.



E lembremos que o modelo de gestão não é produzido só pelo gestor, é responsabilidade de toda a equipe.

Mas é fundamental alertar os gestores, eles são responsáveis pela transmissão do pensamento e das intenções da organização.



Alerta aos gestores

Segundo Martiningo Filho (2004), a importância da atuação dos gestores na redução de situações de violência no trabalho é fundamental.

O autor atribui aos ocupantes desses postos hierárquicos parte da responsabilidade pelo combate à violência no ambiente de trabalho o que, em geral, requer a revisão de seus métodos de gestão e a adoção de estratégias de enfrentamento e evitação de situações de violência. Assim, novas tarefas se somam àquelas relacionadas com o alcance de metas:

- ✓ **ter como pressuposto de gerenciamento o respeito às pessoas;**
- ✓ **evitar e solucionar em conjunto com a equipe problemas de mal-estar na unidade, zelando, assim, por clima organizacional favorável;**
- ✓ **estabelecer canais adequados de comunicação evitando ruídos e mal-entendidos;**
- ✓ **reconhecer o desempenho e o esforço de cada membro da equipe de trabalho;**
- ✓ **estabelecer regras internas claras.**

Barreto (2006) acrescenta que, além do investimento em programas de qualidade de vida, é necessário que os gestores estejam atentos para eliminar condições insalubres, precarização do trabalho, relações autoritárias e abuso de poder. De outra forma, há uma sobrecarga dos profissionais de saúde e gestão de pessoas, que, diante do sofrimento dos trabalhadores, se vêem engessados, já que, sozinhos, não possuem meios de transformar a realidade adoecedora do ambiente de trabalho.



Mas, afinal, concretamente, quais são as atitudes que podem configurar violência no trabalho? Vamos ver o que a literatura nos diz.

Formas de agressão - Hirigoyen (2005)

- 1) Deterioração intencional das condições de trabalho
 - Não transmitir à pessoa informações úteis para a realização de tarefas.
 - Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
 - Vigiar constantemente suas atividades e criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
 - Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador.
 - Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
 - Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores e/ou superiores às suas competências, assim como obrigá-la a realizar favores particulares para a chefia ou outrem.
 - Pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, licenças).
 - Atribuir-lhe, contra a vontade, trabalhos penosos.
 - Não levar em conta recomendações de profissional de saúde.
 - Induzi-la ao erro.
- 2) Isolamento e recusa de comunicação
 - Recusarem-se os colegas a ter contato com a pessoa.
 - Isolar-la do grupo.
 - Recusarem os superiores hierárquicos qualquer pedido de contato.
- 3) Atentado contra a dignidade
 - Utilizar insinuações desdenhosas.
 - Fazer gestos de desprezo diante do outro (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros).
 - Espalhar rumores a respeito do outro.
 - Atribuir ao outro problemas psicológicos.
 - Zombar de origem ou nacionalidade, de deficiências físicas ou de aspecto físico, e crenças religiosas ou ideologias políticas.

- Criticar a vida privada do outro.
 - Responsabilizar a pessoa pelo seu próprio sofrimento decorrente de uma situação de violência.
- 4) Violência verbal, física ou sexual
- Ameaçar a pessoa de violência física.
 - Agredir o outro fisicamente, mesmo que levemente (empurrar, fechar a porta na cara, etc).
 - Falar aos gritos.
 - Invadir a privacidade.
 - Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas).
 - Desconsiderar problemas de saúde.

Nossa! Não dá para imaginar que tudo isso possa acontecer num ambiente de trabalho...



É, mas é por isso que muita gente perde o gosto por essa atividade fundamental para o ser humano.



Falsas alegações de violência no trabalho

Vale ressaltar que existem as falsas alegações de violência no trabalho. Muitas vezes, elas são feitas com a intenção de desmoralizar alguém, procurando prejudicar o suposto assediador e seu grupo. A pessoa que acusa nem se questiona sobre a gravidade do que está fazendo; o que interessa é apenas a vingança e a destruição do outro e, por vezes, apenas ganhar alguma vantagem pecuniária que pode resultar de uma situação como essa.

Um olhar especial para a questão do medo e do silêncio

Segundo Barreto (2006), os gestores, sem capacidade de liderança e pressionados por uma estrutura burocrática, exercem o mando de forma autoritária, revelando-se indiferentes ao sofrimento e às dificuldades alheias. Tornam-se cotidianos os desmandos, as cooptações, as intimidações, os gritos, as ameaças, os constrangimentos e as humilhações. É comum sentirem-se intimidados quando os subordinados possuem maior conhecimento técnico. A insegurança e o receio de demonstrar fraqueza constituem campo fértil para o autoritarismo e a violência psicológica no trabalho.

As relações afetivas assimétricas – intimidadoras e autoritárias – geram um ambiente de terror psicológico em que a violência, muitas vezes sutil, impõe, individual e coletivamente, sofrimento, vergonha, silêncio forçado e múltiplos medos.

A humilhação do outro desperta o medo, e o



resultado é nefasto para todos os trabalhadores, pois representa a dor para o humilhado e o medo para o coletivo. Um tal sofrimento é agravado por sua ocultação. O sofrimento muitas vezes é considerado normal ou como algo cotidiano e por ser “natural” acaba sendo ocultado por essa trivialização. Isso gera um processo em que o agredido acaba arcando com a culpa. Suas dificuldades menosprezadas e suas limitações incompreendidas passam a conviver com uma realidade até então desconhecida. Tornam-se inúteis e imprestáveis ante o olhar atento dos seus superiores hierárquicos – e aqueles que criticavam as políticas de gestão ou eram solidários com o sofrimento dos colegas

também se tornavam candidatos potenciais para demissões.

As ordens devem ser recebidas passivamente como sinal de integração e adequação à política da organização. Deve-se trabalhar em silêncio e quase invisível, fazer horas extras ou produzir o determinado, sem se lastimar. Negar ou contestar as ordens é desobediência que deve ser punida, servindo de exemplo para outros companheiros, que devem continuar produzindo.

Essas atitudes reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumentam a submissão coletiva construída e alicerçada no silêncio que constrange. Os laços afetivos que permitem resistência, troca de informações e comunicações entre colegas se tornam alvo preferencial do controle das chefias, caso alguém do grupo transgrida a norma instituída.

A violência se concretiza em intimidações, ironias, menosprezo e humilhação do “transgressor” diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem. A ridicularização e a difamação são instrumentos potentes de controle. Nenhum trabalhador quer ser alvo de “falação”, o que sustenta e mantém o medo. Assistir à humilhação do outro desperta o medo de ser ironizado, difamado, rejeitado e esquecido. Um medo que, segundo Dejours (1992, pp. 112-113), “serve à produtividade”, sendo “instrumentalizado pela direção para pressionar os trabalhadores e fazê-los trabalhar mais”.

A experiência de convivência e toda uma rede de relações hierárquicas marcadas por arbitrariedades e humilhações revelam um cotidiano assustador. Tolerar o medo é submeter-se, e nenhum homem ou mulher pode ser livre quando este predomina, pois ele impõe regras e normas morais. Barreto (2006) lembra Espinosa, afirmando que é necessário subverter o medo, transformando-o em ação, rompendo e compreendendo sua causa.



Conseqüências da violência no trabalho

(Mendes e Ferreira, 2007)

Para a organização

- interferência no alcance de metas organizacionais, pela alteração na rotina de execução do trabalho;
- prejuízo à imagem institucional da organização;
- geração de prejuízos financeiros, em função de indenizações trabalhistas decorrentes de processos judiciais;

- aumento das despesas relacionadas à seguridade social.

Para o agressor

- ônus da responsabilidade cível;
- pressão social pelo estigma de agressor;
- responsabilidade administrativa pela prática de violência;
- danos à saúde física, psíquica e social.

Para o agredido

Para o agredido, pode ocorrer uma série de reações, que variam desde a falta de motivação para trabalhar até a total desilusão com o mundo do trabalho e a sociedade em geral. Como exemplos desses danos, podemos citar:

Danos psicológicos:

- amargura;
- sensação de vazio;
- sentimento de desamparo;
- sentimento de impotência;
- mau humor;
- sentimento de culpa;
- vontade de desistir de tudo;
- ideação suicida;
- tristeza;
- irritação com tudo;

- sensação de abandono;
- dúvida sobre a própria capacidade laboral;
- solidão;
- medo;
- vergonha e constrangimento para falar sobre o que sente;
- falta de motivação;
- sentimento de humilhação e desonra;
- alterações na memória e dificuldades de concentração;

- associação com o desenvolvimento de dependências químicas e outros tipos de patologias compulsivas;
- sintomas de estresse;
- baixa auto-estima;
- sentimentos de raiva e rancor;
- sintomas psicossomáticos;
- crises de identidade e dissociação da personalidade;
- transtornos psiquiátricos com traços delirantes;
- rigidificação de personalidade e surgimento de traços paranóicos.

Danos na esfera social:

- insensibilidade em relação aos colegas;
- desconfiança;
- dificuldades nas relações fora do trabalho;
- conflitos nas relações familiares;
- agressividade com os outros;
- dificuldade com os amigos;
- impaciência com as pessoas em geral;
- dificuldade no desempenho das

tarefas;

- despesas com tratamento de saúde e assistência jurídica.

Danos físicos:

- dores no corpo;
- dores nos braços;
- dor de cabeça e enxaqueca;
- distúrbios respiratórios;
- distúrbios digestivos;
- dores nas costas;
- distúrbios auditivos;
- alterações do apetite;
- distúrbios na visão;
- alterações do sono;
- dores nas pernas;
- distúrbios endocrinológicos;
- cansaço;
- distúrbios circulatórios;
- desenvolvimento de alergias e doenças de pele;
- alterações na pressão arterial;
- diabetes;
- alterações de colesterol.



Quando as palavras destroem

É comum que os danos físicos, sociais e psicológicos causados pela violência no trabalho persistam por um longo período de tempo, como se a experiência estivesse gravada no próprio corpo, podendo ser revivida a qualquer instante.

Isso demonstra que as palavras, quando expressam um sentimento hostil, possuem um grande poder destrutivo. Ficam marcas profundas na memória de quem sofreu a agressão, como grandes feridas na alma. E essas feridas, muitas vezes sob a forma de vergonha, humilhação e sensação de fracasso, abalam o

Estratégias de prevenção às práticas discriminatórias no trabalho



É responsabilidade da organização o combate e a adoção de estratégias preventivas contra práticas discriminatórias no trabalho. Apresentamos aqui orientações que sugerem reflexões e modos de agir na perspectiva de fortalecer uma concepção educativa, envolvendo todas as instâncias hierárquicas da organização. Assim, são discutidos métodos de prevenção, o papel da organização, estratégias para identificação e fortalecimento das redes de solidariedade e redução da incidência de agressões.

A organização tem de cuidar da saúde dos indivíduos que fazem parte dela e, para tanto, precisa estar apta a

equilíbrio psicológico do indivíduo e impõem uma recuperação muito lenta e difícil.

A dor é intensa porque, em grande parte dos casos, a pessoa é agredida em seus princípios éticos, sua imagem profissional e seus valores pessoais em relação ao trabalho.

A questão do poder nocivo das palavras é muito complexa, pois, se ampliarmos o olhar para além do assédio moral, veremos que em muitas situações podemos – sem perceber – praticar violência psicológica em nossos ambientes de trabalho. Isso se dá de maneira corriqueira, por exemplo, nas brincadeiras de mau-gosto. O que muitas vezes ocorre são verdadeiras agressões

disfarçadas de piadas. Atitudes e palavras que demarcam uma separação entre quem é aceito e quem não é provocam grande sofrimento, por mais que no momento em que ocorram possam parecer descontraídas e engraçadas.

Nesse sentido, devemos evitar comentários e comportamentos que possam denotar uma desqualificação do outro. Quem já sofreu qualquer tipo de discriminação sabe o quanto isso pode ferir e magoar. Por mais inabalável que a pessoa agredida possa parecer, no fundo, ninguém sente orgulho de ser motivo de chacota do grupo ao qual pertence (ou gostaria de pertencer...). Como diria o filósofo Nietzsche, as palavras também podem golpear como martelo.

enfrentar a questão da violência de maneira inovadora e inteligente, reforçando suas ações na prevenção e na inibição das práticas que favorecem a ocorrência de abusos.

Muitas vezes, os problemas ficam sem solução, simplesmente pela não-intervenção, ou são postergados, deixados para resolver depois, como se as questões relacionadas à dignidade humana não merecessem atenção. Cabe destacar que a instituição do Núcleo de Estudos e Ações sobre a Violência no Trabalho – NEAVT, a elaboração deste documento e demais ações concomitantes, no âmbito da CLDF, demonstram a preocupação organizacional de combater as práticas de violência no trabalho.

A longo prazo, a violência no trabalho, como já foi dito, traz conseqüências sérias à organização e aos seus membros, pois afeta o alcance das metas e a imagem da instituição, além de causar danos, por vezes irreversíveis, aos seus servidores.

Toda organização, além de cumprir a missão para a qual é destinada, tem o dever de proporcionar um ambiente adequado e saudável de trabalho. No entanto, fatores como a cultura organizacional, a exigência do nível de produtividade e as motivações políticas fazem com que mudanças terminem criando situações propícias aos vários tipos de violência no trabalho.

Segundo Hirigoyen, uma das formas de lutar contra essa formatação permanente é manter a liberdade de pensamento e o espírito crítico. Ao contrário de querer padronizar a qualquer preço as pessoas, as organizações fariam melhor se aceitassem diferenças individuais como uma riqueza e mesmo as valorizassem, pois, ao recusar as especificidades, estão desperdiçando criatividade e talento.

A organização deve planejar e organizar o trabalho preventivamente, combatendo com a máxima eficácia a ocorrência de situações de violência no trabalho, esclarecendo de forma precisa a todos os seus integrantes que não será admitido, no curso das atividades laborais, qualquer processo dessa natureza e que serão tomadas, prontamente, medidas para investigar, resolver, prestar apoio e solidariedade ao atingido. Cabe ressaltar que, em caso de insucesso da mediação e da persistência de práticas de violência no trabalho, o responsável deverá receber da organização as sanções administrativas pertinentes.

Aos gestores compete reintroduzir o diálogo entre colegas e não resumir a comunicação aos encontros sociais ou comemorativos. O problema do assédio moral é antes de tudo o dos limites e da regra. Os gestores devem deixar claro nos regulamentos internos que o assédio moral não será admitido e que será punido.

A atuação organizacional deve garantir isonomia, isenção e imparcialidade, além de trazer segurança para o quadro de servidores. A qualidade das normas, sua impermeabilidade a riscos de toda a natureza e os seus resultados devem ser rigorosamente monitorados, inclusive pelos próprios servidores. Os servidores, informados, estarão aptos a reconhecer práticas violentas e discriminatórias no ambiente de trabalho, prevenindo sua ocorrência.

De um modo geral, é preciso fazer uma análise coletiva dos incidentes e acidentes de gestão que podem conduzir ao assédio: é preciso reunir a pessoa afetada, o chefe e os colegas, para esclarecer o caso.



Existem mesmo muitas estratégias de prevenção às práticas discriminatórias no trabalho. Veja também isto aqui.

Algumas notas sobre estratégias de prevenção

Quando se fala em prevenção das práticas discriminatórias no trabalho, é preciso considerar que uma ação efetiva depende da intervenção em múltiplos setores da organização, tais como, condições de trabalho, relacionamento interpessoal, modelos de gestão, cultura organizacional, entre outros. Isso quer dizer que pensar na prevenção dentro das organizações acarreta a compreensão dos significados psicológicos, institucionais e sociais do fenômeno.

Vale destacar que é fundamental detectar bem cedo os processos de isolamento de alguém, prestando atenção às discretas atitudes violentas aparentemente inocentes que se multiplicam. Por outro lado, atitudes que demonstrem respeito pelos pares ou subordinados e valorizem o componente humano precisam ser validadas para que possam se multiplicar. É necessário reforçar o diálogo e a escuta nas relações profissionais.

Que atitudes devemos tomar?

Prevenir!



Métodos de Prevenção

(Leclerc, 2005)

Primária

Ocorre fundamentalmente pela adoção de medidas para informar e educar os servidores, por meio de cartilhas, códigos de conduta, políticas antiassédio, eventos de discussão do tema, além do trabalho diário na perspectiva de gerar um clima de tolerância e liberdade e de negativa de colaborar ou consentir com comportamentos inapropriados.

Secundária

Considerando uma situação em que a violência já tenha ocorrido, é importante tomar medidas efetivas sobre a situação. Para isso cabe tentar ter um confidente, fora da organização, para ajudar a esclarecer a situação e tomar atitudes para deter a agressão e obter um mediador imparcial, que crie uma oportunidade para as pessoas em conflito encontrarem-se e negociarem uma solução.

Terciária

Ocorre quando é possível tomar medidas que ajudem a recuperar a saúde e a dignidade dos trabalhadores a partir dos seguintes itens:

- diagnóstico precoce dos efeitos sobre a saúde, pois pode ajudar a reduzir as conseqüências em todos os níveis (individual, familiar e funcional);
- formação de grupos de apoio e sensibilização que reúnam as pessoas que tenham sofrido agressões no contexto do trabalho e possam trocar experiências para reconhecer a agressão e modificar a situação instalada;
- mediação, que é uma alternativa de resolução de conflitos que permite reintroduzir o diálogo e ver mais claramente quando estamos diante de um problema.

A mediação é um instrumento eficaz e validado no contexto das situações de violência no trabalho por promover o compromisso dos sujeitos envolvidos, colaborando para que se saia de um processo perverso no qual um impõe ao outro sua vontade. É a oportunidade para ambos os sujeitos de explicar o que estão sentindo, de esclarecer as incompreensões e de reconhecer os próprios erros. A mediação permite que se diga claramente o que se sente e o que se critica no outro; é exatamente o oposto dos procedimentos de assédio moral, em que a vítima não sabe o que estão criticando nela.

As vítimas de assédio moral desejam, antes de tudo, ser escutadas e reconhecidas, e querem compreender o que se passa com elas. Se o outro sujeito está disposto a rever a própria posição, uma mediação pode evitar-lhes o longo e torturante percurso dos processos jurídicos. Os sujeitos agredidos precisam do reconhecimento de que foram humilhados.

Sugestões para a prevenção da violência no trabalho

São as seguintes as sugestões oferecidas:

- busque informações sobre o assunto (o NEAVT pode ajudá-lo);
- não se isole do grupo de trabalho;
- evite fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- não grite com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- pare; pense antes de agir e falar;
- procure resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- desenvolva comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não

gosta desta ou daquela forma de tratamento;

- se for ameaçado, contate o NEAVT, profissionais de saúde ou algum superior hierárquico.



Orientações aos sujeitos envolvidos nas situações de violência no trabalho

Diante de uma situação de violência no trabalho, os sujeitos agredidos podem reagir e resistir à pressão, mesmo sabendo da dificuldade de defender-se em condições de opressão e desigualdade de poder. A ajuda externa é fundamental para identificar e caracterizar o fenômeno, bem como orientar seu modo de agir.

Caso a prevenção não tenha sido bem-sucedida e você seja submetido a algum tipo de agressão ou violência no trabalho, sugerimos os seguintes passos:

- contate o NEAVT e os agentes de saúde da organização;
- recolha evidências (caderno de notas para registrar, a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de violência no trabalho, assim como os nomes de testemunhas. Esse registro dá a possibilidade ao sujeito agredido de tomar consciência da realidade ou da gravidade da agressão);
- identifique aliados (colegas, sindicato e profissionais de saúde);
- compartilhe experiências com outras pessoas que viveram situações parecidas;
- busque ajuda entre familiares e amigos;
- procure o sindicato e outras organizações de defesa dos direitos do trabalhador como o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (vide *Endereços úteis* no final).



Quando as palavras constroem

Se, anteriormente, alertamos sobre o poder nocivo das palavras, cabe-nos agora discutir a capacidade criadora da comunicação. Quando os indivíduos que sofrem ou testemunham agressões no trabalho se manifestam, ocorre uma transformação na dinâmica da violência. Quebra-se a ditadura do medo e do silêncio, estabelecendo uma forma de agir pautada na busca pela saúde e pelo respeito no ambiente de trabalho.

Essa tarefa é extremamente difícil, e demanda coragem. Apesar do sofrimento, às vezes parece mais fácil engolir a dor do que expressar o conflito publicamente. Mas essa sensação é ilusória, porque o silêncio só alimenta a violência.

Ainda assim, a iniciativa de combater a violência no trabalho não pode partir de sujeitos isolados, já que, dessa maneira, eles ficariam vulneráveis à retaliação e a um isolamento ainda maior do que aquele em que pudessem estar.

É preciso criar **redes de solidariedade**. Quando muitos se unem para expressar a indignação que sentem diante da violência, o manifesto ganha força e os resultados se tornam mais factíveis. Diante de um grupo atento e mobilizado, o agressor não se encontra mais na confortável dinâmica de coagir os indivíduos por meio de brutalidade e ameaças.

Essas **redes de solidariedade** devem ser constituídas por todos, incluindo profissionais de saúde, de gestão de pessoas e de legislação de pessoal, pois são parceiros importantes na luta pela dignidade no trabalho.

Aqui, a **palavra** é instrumento de luta, pois extravasa a dor e denuncia a agressão. É preciso que se realizem cada vez mais encontros sobre o tema, para dissolver o tabu que existe em torno da violência no trabalho. E esses encontros não precisam, necessariamente, ser formais; a burocracia, muitas vezes, atrapalha. O importante é que as pessoas possam conversar sobre essas questões, buscando aliados e se fortalecendo como equipe. Faz-se necessária uma inversão do que é banalizado hoje em dia, ou seja, em vez de nos acostumarmos a testemunhar e sofrer agressões como algo do cotidiano, precisamos nos habituar aos encontros e às atitudes que promovem a união de indivíduos em busca de um ambiente de trabalho saudável e livre de violência.

Puxa, tem muita coisa que podemos fazer para evitar e combater a violência...

É mesmo. E, pelo visto, a coisa só vai para frente se todo mundo se mobilizar.

É! Precisamos nos unir!

Sem dúvida!



Todos nós somos responsáveis pelo enfrentamento da violência no trabalho!



CONTATO COM O NEAVT

Você se interessou pelo assunto?

Procure o NEAVT!

Setor de Assistência à Saúde – Bloco D, sala 3
Setor de Assistência Social – Bloco D, sala 18
Divisão de Seguridade Social – Bloco D, sala 5
Contatos

3348-8542/8544/8548

E-mail

neavt.cldf@gmail.com

O NEAVT é formado por:

Antonio Paulo Pinheiro Lima – Psicólogo

Célia Cal Auad – Assistente social

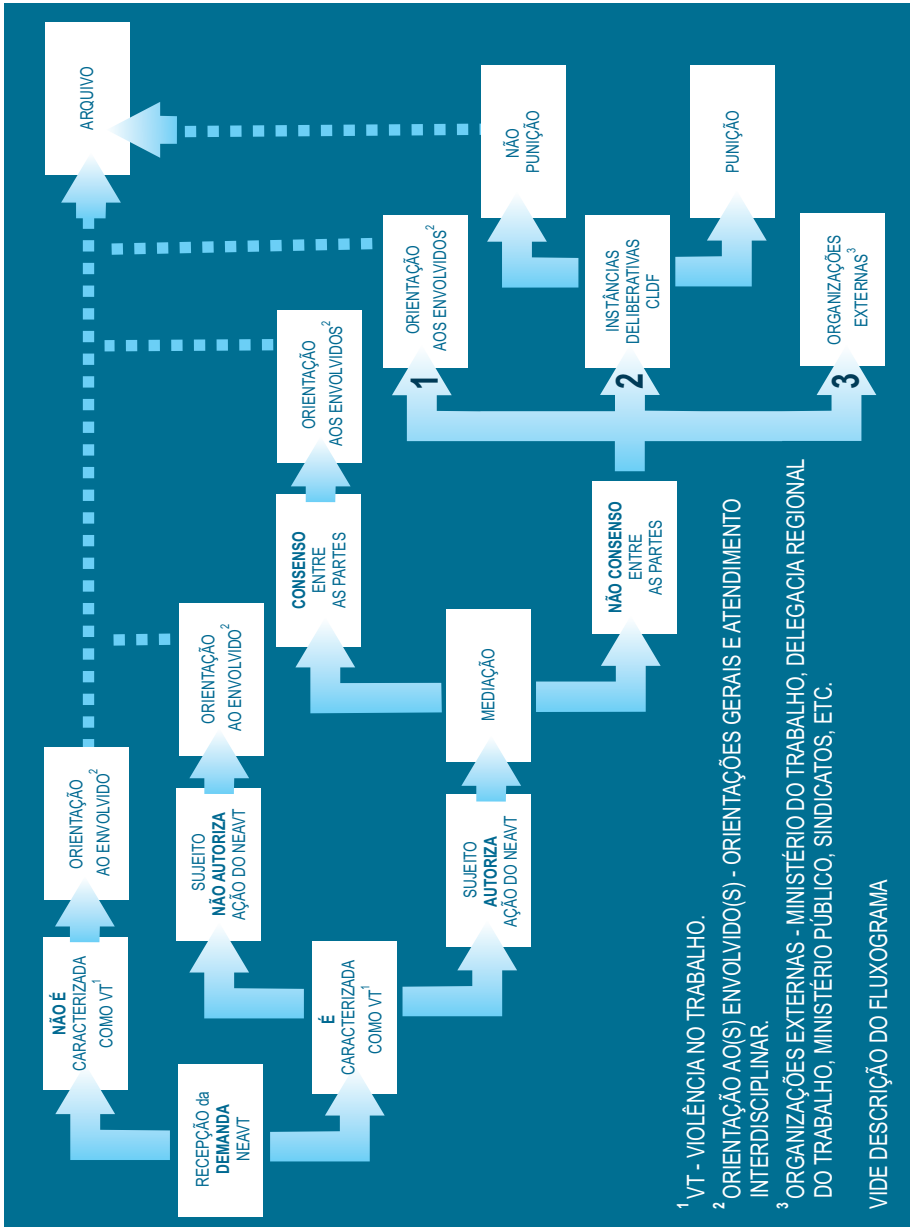
Teresa Cristina Brandão – Psicóloga

Thiago Bazi Brandão – Assistente social

Descrição do Fluxograma de Ações do NEAVT

O trajeto percorrido por um relato de violência no trabalho é iniciado com a recepção da demanda pelo NEAVT, que faz o acolhimento e em seguida a caracterização do fenômeno. Depois disso, se não detectada uma situação de violência no trabalho, o caso é arquivado e as pessoas envolvidas recebem orientação quanto ao significado, as conseqüências e os métodos de prevenção. No entanto, se for constatado um caso de violência no trabalho, o fato é comunicado ao sujeito demandante, que pode ou não autorizar a ação do grupo. Se não autorizada, o grupo sugere o atendimento interdisciplinar ao demandante e realiza uma ação educativa junto aos indivíduos envolvidos. Se for autorizada a ação do grupo, uma primeira alternativa a ser considerada é a mediação de conflitos. Se não houver o consenso na mediação, o demandante é assistido no encaminhamento para atendimento interdisciplinar, e a situação de violência no trabalho será encaminhada para as instâncias deliberativas da CLDF. Sendo o caso, a situação será encaminhada para organizações externas como o Ministério Público - MP, a Comissão de Defesa dos Direitos Humanos, Cidadania, Ética e Decoro Parlamentar - CDDHCEDP, o Sindicato dos Servidores da Câmara Legislativa e do Tribunal de Contas do DF - SINDICAL, entre outras. Ressalta-se que, independentemente do desfecho do caso, o grupo realizará o acompanhamento periódico.

FLUXOGRAMA DE AÇÕES DO NEAVT



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: um estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia**. Dissertação de Mestrado, UNIFACS, Salvador, 2003. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique31>>. Acesso em: 7 nov. 2008.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, EDUC, 2006.
- CASSITO, Maria Grazia et. al. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Ginebra, Bogotá: OMS/FISO, [200-?]. 38 p. (Serie protección de la Salud de los Trabajadores, 4). Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/index.html>. Acesso em: 6 nov. 2008.
- FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais**: estudo com trabalhadores, bancários e anistiados políticos em uma empresa pública. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertand Brasil, 2002.
- HIROGOYEN, Marie France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2005.
- LECLERC, Chantal. Importa-se de repetir?...Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. **PLUR(E)AL**, vol. 1, n. 1, p. 65-78, 2005. Disponível em: <<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112337187339391>>. Acesso em: 7 nov. 2008
- MARTININGO FILHO, Antonio. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas**. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, 2004.
- MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, João Baptista. **[Curso sobre prevenção às práticas discriminatórias no trabalho e à violência psicológica no trabalho]**. Brasília, Câmara Legislativa do Distrito Federal, 2007. Mimeografado.
- PELI, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.
- SOARES, Leandro Queiroz. **Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais**: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais”. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, 2006.

LEGISLAÇÃO

Âmbito Municipal

Câmara Municipal de São Paulo - SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Prefeitura Municipal de Americana - SP

Lei nº 3.671, de 7 de junho de 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Câmara Municipal de Campinas - SP

Lei nº 11.409, de 4 de novembro de 2002

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas.

Câmara Municipal de Cascavel - PR

Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

Câmara Municipal de Guarulhos - SP

Lei nº 358/2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Câmara Municipal de Iracemápolis - SP

Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais.

Decreto nº 1.134, de 20 de abril de 2001

Regulamenta a lei de assédio moral.

Câmara Municipal de Jaboticabal - SP

Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

LEGISLAÇÃO

Câmara Municipal de Natal - RN

Lei nº 189, de 23 de fevereiro de 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.

Câmara Municipal de São Gabriel do Oeste - MS

Lei nº 511, de 4 de abril de 2003

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do Município de São Gabriel do Oeste e dá outras providências.

Prefeitura Municipal de Sidrolândia - MS

Lei Municipal nº 1.078/2001

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal e dá outras providências.

Âmbito Estadual

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro

Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002

Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra ou gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo

Projeto de Lei nº 422/2001

Aprovado em sessão extraordinária da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, em 11 de setembro de 2002.

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

LEGISLAÇÃO

Âmbito do Distrito Federal

Câmara Legislativa do Distrito Federal (primeira unidade da Federação a legislar sobre o tema.)

Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002.

Determina sanções à prática de assédio moral.

Âmbito Nacional

Ministério da Saúde

Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002

Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências.

Conselho Federal de Medicina

Resolução CFM nº 1.488/1998

Assunto: Versa sobre normas específicas para médicos que atendam o trabalhador

Fonte: *Diário Oficial da União*, de 6 de março de 1998.

Situação: Norma na íntegra.

Congresso Nacional

Lei nº 9.455, de 7 de abril de 1997

Define os crimes de tortura e dá outras providências.

Âmbito Internacional

Lei - assédio moral - França

Loi nº 2002-73, du 17 janvier 2002, de modernisation sociale (1).

Legislação trabalhista - Noruega

Código do Trabalho (Working Environment Acts, 1977) Artigo 12 - Planejando o trabalho.

Lei - assédio moral - Parlamento Europeu

Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no local de trabalho (2339/2001–INI).

ENDEREÇOS ÚTEIS

1 - Ministério Público do Trabalho - MPT

Av. W3 Norte, Quadra 513, Bloco D

Edifício Imperador

Salas 320 a 331 e 401 a 420

70750-550 Brasília-DF

Coordenadoria dos Direitos Individuais Homogêneos, Coletivos e Difusos - CODIN

Acolhe todas as denúncias e, conforme a matéria, repassa para uma promotoria específica.

Telefones: (61) 3340-7989, ramal 304

Fax: (061)3340-7737

E-mail: codin@prt10.mpt.gov.br

CEP: 70769-900

<http://www.prt10.mpt.gov.br/>

2 - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Distrito Federal

Av. W3 Norte, Quadra 509, Bloco E – Setor de Edificações Públicas Norte

Ed. sede

70750-550 Brasília-DF

Telefones: (61) 3340-3215 / 3340-3221 / 3340-3246

Fax: (61) 3340-3245

<http://www.mte.gov.br/delegacias/df/default.asp>

3 - Procuradoria da República do Distrito Federal

SGAS 604, Lote 23 - Setor de Grandes Áreas Sul

70200-640 Brasília – DF

Fone: (61) 3313-5115

Horário: de 9h às 19h

4 - Promotorias de Justiça de Acidentes de Trabalho

Eixo Monumental, Praça do Buriti, Lote 2, Ed. sede do MPDFT, 1º andar

70944-900 Brasília – DF

Tel: (061) 3343-9542 / 3343-9707

5 - Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo e do Tribunal de Contas do DF – Sindical

SCRN 716, Bloco F, Entrada 26, Salas 201/202 – Asa Norte

Tel: (61) 3349-3536 – Telefax: 3347-8400

70770-760

www.sindical.org.br

6 - Comissão de Defesa dos Direitos Humanos, Cidadania, Ética e Decoro Parlamentar – CDDHCEDP

Câmara Legislativa do DF

SAIN – Parque Rural

70086-900 – Brasília/DF

(61) 3348-8700

