

**ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO**
O que é e como evitar



Reitor

Carlos Eduardo Cantarelli

Vice-Reitor

Luiz Alberto Pilatti

Chefe de Gabinete

Helia Aparecida Eduardo Nerborski

Assessor de Desenvolvimento Acadêmico

Cion Cassiano Basso

Assessor de Desenvolvimento Institucional

Vilson Ongaratto

Assessora de Projetos Interinstitucionais

Isaura Alberton de Lima

Assessor de Relações Internacionais

Eden Januario Netto

Assessor de Planejamento

Paulo Roberto Ienzura Adriano

Assessora de Assuntos Estudantis

Vanessa Ishikawa Rasoto

Diretora de Gestão da Avaliação Institucional

Hilda Alberton de Carvalho

Diretora de Gestão da Comunicação

Noemi Henriqueta Brandão de Perdigão

Diretora de Gestão de Pessoas

Adelaide Strapasson

Diretor de Gestão de Tecnologia da Informação

Ivantuil Lapuente Garrido

Chefe da Procuradoria Jurídica

Leslie de Oliveira Bocchino

Chefe da Auditoria Interna

Sadi Daronch

Presidente da Comissão Permanente de Processos Seletivos

Jair Ferreira de Almeida

Pró-Reitor de Graduação e Educação Profissional

Maurício Alves Mendes

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação

Fabio Kurt Schneider

Pró-Reitor de Planejamento e Administração

Sandronei Fochesatto

Pró-Reitor de Relações Empresariais e Comunitárias

Paulo André de Camargo Beltrão

Apucarana

Diretor-Geral: Aloysio Gomes de Souza Filho

Campo Mourão

Diretor-Geral: Heron Oliveira dos Santos Lima

Cornélio Procópio

Diretor-Geral: Devanil Antônio Franciso

Curitiba

Diretor-Geral: Cezar Augusto Romano

Dois Vizinhos

Diretor-Geral: Alfredo de Gouvêa

Francisco Beltrão

Diretor-Geral: Alexandre da Trindade Alfaro

Guarapuava

Diretor-Geral: João Paulo Aires

Londrina

Diretor-Geral: Marcos Massaki Imamura

Medianeira

Diretor-Geral: Flávio Feix Pauli

Pato Branco

Diretor-Geral: Idemir Citadin

Ponta Grossa

Diretor-Geral: Antonio Augusto de Paula Xavier

Santa Helena

Diretor-Geral: Carlos Alberto Mucelin

Toledo

Diretora-Geral: Viviane da Silva Lobo

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

**ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO**
O que é e como evitar

Ilustrações
Igor Wesley Monteiro

CURITIBA



2015

© 2015 Editora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

Esta licença que permite o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Disponível também em: <<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/>>.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

A844 Assédio moral no trabalho : o que é e como evitar / organização :

Anelise de Fátima Dzieciol Surek *et al.*– Curitiba: UTFPR, 2015.

28 p. : il. ; 21 cm

1. Conflito interpessoal. 2. Comportamento manipulador. 3. Violência no ambiente de trabalho. I. Surek, Anelise de Fátima Dzieciol.

II. Título.

CDD (22. ed.) 158.7

Bibliotecário:

Coordenação Editorial

Camila Lopes Ferreira

Emanuelle Torino

Supervisão editorial

Sandra Regina Bressan

Projeto gráfico

Igor Wesley Monteiro

Normalização

Adriano Lopes

Revisão de texto

Cleonice Fritoli e Adriano Lopes

Comissão de Política de Prevenção do Assédio Moral

(nomeada pela Portaria nº 1571/2013, prorrogada pela Portaria nº 0955/2015)

Anelise de Fátima Dzieciol Surek (Presidente), Ana Carolina Cardoso Batina da Silva, Áurea Maria Noronha de Melo, Hilda Alberton de Carvalho, Letícia Pulcides de Sousa, Lindamir Salete Casagrande, Rozana Maria de Holanda Pinto, Renato Ferreira da Rocha e Sonia Ana Charchut Leszczynski.



UTFPR Editora

Av. Sete de Setembro, 3165 Rebouças

Curitiba – PR 80230-901

www.utfpr.edu.br

PREFÁCIO

É com satisfação que compartilhamos com a nossa comunidade esta Cartilha que, redigida com uma linguagem de fácil leitura e de formatação aprazível, aborda a problemática do Assédio Moral no ambiente de trabalho.

As motivações para a sua concepção e elaboração estão na busca de prover o leitor com os conhecimentos que possibilitem identificar o assédio, seja ele exercido de forma intencional ou não; saber das consequências desses atos que atingem tanto o indivíduo quanto o coletivo; e, sobretudo, instigar as pessoas para coibi-lo e eliminá-lo do nosso cotidiano laboral.

Assim, com a convicção de que a intolerância e a intransigência ao assédio devem ocupar nossas mentes e conduzir nossos comportamentos, estejamos no papel de assediador, assediado ou testemunha desta prática deletéria, é que alcançaremos um ambiente acolhedor ao desenvolvimento e crescimento de todas as pessoas que constroem essa Universidade.

À estimada Comissão de Política de Prevenção do Assédio Moral da UTFPR manifestamos a nossa gratidão pelo carinho e dedicação na produção deste material e aos leitores o desejo de um ótimo proveito.

Carlos Eduardo Cantarelli
Reitor da UTFPR

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| PREFÁCIO | 5 |
| APRESENTAÇÃO | 9 |
| O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 11 |
| O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 12 |
| Situações conflituosas | 12 |
| Momentos pontuais | 12 |
| Condições inadequadas de trabalho | 12 |
| Cobranças de trabalho | 12 |
| TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 13 |
| Vertical | 13 |
| Horizontal | 13 |
| FORMAS DE AGRESSÃO | 14 |
| Degradação proposital das condições de trabalho | 14 |
| Isolamento e recusa de comunicação | 15 |
| Atentado contra a dignidade | 16 |
| Violência verbal, física ou sexual | 16 |
| Você já ouviu isso? | 17 |
| CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 19 |
| Para o assediado | 19 |
| Para o assediador | 21 |
| Para a organização | 21 |
| Para a sociedade | 21 |
| O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 22 |
| SAIBA MAIS | 24 |
| Livros | 24 |
| Sites | 24 |
| Filmes | 25 |
| REFERÊNCIAS | 27 |

APRESENTAÇÃO

É no ambiente de trabalho que passamos grande parte da nossa existência. Desta forma, o que ali vivenciamos se reflete sobre a nossa identidade e saúde mental. Para se alcançar a realização pessoal e profissional, precisamos também de um ambiente que favoreça boas relações interpessoais, relações que sejam baseadas no respeito e na justiça.

Pesquisadores do mundo do trabalho apontam que, no final do século XX e início do XXI, as relações interpessoais se deterioraram. Novas formas de organização do trabalho foram criadas fundamentando-se na ênfase de valores como o individualismo e a competitividade em detrimento da solidariedade, da ajuda mútua e da consideração pelo outro.

Neste contexto, o assédio moral - uma das formas de violência - se tornou cada vez mais presente e nocivo. Enfrentá-lo é responsabilidade de todos: da gestão, dos servidores, dos sindicatos, dos órgãos governamentais etc. Esta cartilha foi escrita justamente porque a Universidade Tecnológica Federal do Paraná reconhece que não se deve tolerar o assédio moral em seu meio.

Não nos esqueçamos, que, como bem percebeu o poeta, *“O que mata um jardim não é mesmo alguma ausência, nem o abandono... O que mata um jardim é esse olhar vazio de quem por eles passa indiferente”*. (Mario Quintana)

Boa Leitura!

Comissão de Política de Prevenção do Assédio Moral - UTFPR.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral 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.^{1, 2, 3}

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.^{1, 2, 3}

Pelo menos três requisitos básicos devem estar presentes para caracterizar o assédio moral:

- condutas abusivas;
- repetição e período prolongado;
- objetivo e/ou efeito de causar dano à integridade do trabalhador.



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Situações conflituosas

Em um conflito fala-se abertamente, mantendo-se a possibilidade dos envolvidos defenderem seus pontos de vista. Algumas situações, tais como remanejamento do servidor, substituição de pessoas em funções de confiança, mudança das atividades a serem desenvolvidas, alterações advindas de novos direcionamentos institucionais, entre outras, podem gerar conflitos, mas, isoladamente, não se configuram como assédio moral. A demora na resolução das situações conflituosas pode, com o tempo, favorecer a ocorrência de práticas de assédio moral.¹

Momentos pontuais

Por si só, uma fala depreciativa, uma ação que gera constrangimento, uma repreensão áspera ou uma eventual humilhação não podem ser considerados assédio moral. Embora estes comportamentos possam produzir dano moral, para que sejam vistos como assédio moral é necessário que haja a repetição ou a permanência por um longo período.¹

Condições inadequadas de trabalho

Falta de recursos e instrumentos de trabalho, iluminação e infraestrutura inadequadas, espaço insuficiente, trabalho em situações de risco ou ergonomicamente desfavoráveis, enfim, más condições de trabalho não caracterizam assédio moral, a não ser que um servidor (ou um grupo) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.¹

Cobranças de trabalho

Exigir que o servidor cumpra suas atribuições e que o trabalho seja executado com zelo e dedicação, assim como exigir que se comporte no ambiente de trabalho de maneira condizente com as normas legais, éticas e regimentais não é assédio moral.¹

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral pode ser classificado como vertical ou horizontal, em função dos atores envolvidos.^{2, 4, 5}

Vertical

É o tipo mais frequente e pode ser:

- **Descendente:** ocorre por parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados.
- **Ascendente:** ocorre quando determinado servidor ou grupo de subordinados pratica atos de boicote e **ostracismo*** em relação ao superior hierárquico.

Horizontal

Ocorre entre servidores de mesmo nível hierárquico.



*Ostracismo:

isolamento ou exclusão. É o afastamento (imposto ou voluntário) de um indivíduo do meio social ou da participação em atividades que antes eram habituais.⁶

FORMAS DE AGRESSÃO

Diversas condutas podem facilitar o reconhecimento da prática de assédio moral no trabalho, tais como degradação proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual, como veremos a seguir:^{1, 2, 3, 9, 10}

Degradação proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia do servidor;
- ignorar a presença do servidor;
- atribuir problemas de ordem psicológica ou psiquiátrica;
- não lhe atribuir trabalho ou qualquer tarefa ao servidor;
- passar tarefas totalmente inúteis, absurdas e humilhantes ao servidor;
- trocar o turno de trabalho do servidor sem avisar previamente;
- requisitar inúmeras vezes a mesma tarefa, até desestabilizar emocionalmente o servidor;
- sobrecarregar o servidor de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- criar situações de desmoralização pública do servidor;
- contestar sistematicamente as decisões do servidor;
- transferir o servidor para outro local de trabalho com o objetivo de isolamento;
- criticar o trabalho do servidor de forma injusta ou demasiada;
- retirar do servidor os instrumentos de trabalho: telefone, computador, acesso à internet etc.;
- retirar o trabalho que normalmente compete ao servidor e atribuir-lhe novas tarefas sistematicamente;

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

- delegar, proposital e sistematicamente, tarefas inferiores ou superiores às competências do servidor;
- pressionar o servidor para que não exija seus direitos;
- espalhar boatos sobre a moral do servidor;
- desconsiderar orientações médicas e questões de saúde;
- induzir o servidor ao erro.

Isolamento e recusa de comunicação

- Interromper ou recriminar quando o servidor está falando;
- não conversar ou impedir que conversem com o servidor;
- comunicar-se somente por escrito ou por meio de outras pessoas;
- recusar contato, inclusive verbal ou visual;
- promover o isolamento do servidor das demais pessoas;
- dirigir-se somente aos outros ignorando sua presença;
- não passar atividades, deixando o servidor ocioso.



Atentado contra a dignidade

- Fazer insinuações negativas ou falar mal da pessoa para outros;
- tirar a credibilidade do servidor diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- propagar boatos, rumores e fofocas sobre o servidor;
- dirigir injúrias por meio de termos obscenos ou degradantes;
- atribuir tarefas humilhantes;
- rir, à distância, dirigindo olhares ao servidor;
- suspirar, repetidamente, enquanto o servidor está falando;
- zombar de problemas de saúde, tanto físicos quanto psicológicos/psiquiátricos;
- zombar em função de raça, gênero, cor, idade, ideologia, crenças religiosas, posição social, convicções políticas, aspectos físicos, orientação sexual ou filosófica;
- criticar e expor indevidamente a vida privada do servidor.

Violência verbal, física ou sexual

- Agredir, verbal ou fisicamente;
- comunicar-se com o servidor de maneira ríspida, com gritos e gestos violentos;
- seguir, espionar e invadir a intimidade do servidor (ler e-mails e correspondências, escutar ligações, etc.);
- seguir e espionar o servidor;
- danificar o automóvel ou outros bens;
- assediar ou agredir sexualmente por meio de gestos ou propostas.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Segundo o Art. 216-A do Código Penal, o assédio sexual consiste em “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista para esse crime é a detenção, de 1 a 2 anos.⁷

Você já ouviu isso?

Abaixo listamos algumas frases discriminatórias empregadas com frequência na manifestação do assédio moral:^{1, 8}

“Daqui a pouco ele inventa mais uma doença, arruma mais um atestado médico para ficar mais um semestre sem aula.”

“Está em licença para tratamento de saúde, mas aposto que está trabalhando em outro lugar!”

“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!”

“Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!”

“Não posso ficar com você! A organização precisa de gente que produz, e você só atrapalha!”

“É melhor você pedir aposentadoria... Você está doente... Está indo muito ao médico!”

“Se não gosta de como são as coisas aqui, procure outro lugar para trabalhar.”

“Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!”

“Não sei como você passou no concurso se não consegue fazer essa coisa tão simples!”

“Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você... esquece tudo!”

“A instituição não precisa de incompetentes iguais a você!”

“Só podia ser mulher para fazer isso!”

“Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É mal amada!”

“Não esqueça que você está em estágio probatório!”

“São pessoas como você que prejudicam a imagem do servidor público!”

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Os resultados do assédio moral podem impactar negativamente sobre o assediado, o assediador, a organização e a sociedade, como veremos a seguir.^{1, 2, 8}

Para o assediado

Danos psicológicos

- Falta de motivação;
- ansiedade;
- apatia;
- alterações na memória e concentração;
- dúvidas sobre sua capacidade laboral;
- perda do significado do trabalho;
- sentimentos de vergonha, humilhação, tristeza, culpa, desamparo, impotência, irritação, raiva;
- crises de choro;
- dependência química e outras patologias compulsivas;
- transtornos psiquiátricos;
- pensamentos suicidas e suicídios;
- insônia, pesadelos, alterações no sono;
- falta de esperança no futuro;
- redução da capacidade de concentração;
- humor depressivo;
- pensamento fixo em problemas do trabalho;
- irritação constante;
- mal-estar físico e mental.

Danos sociais

- Insensibilidade, impaciência, desconfiança, agressividade;
- conflitos e distanciamento das relações familiares;
- dificuldades em manter relações com amigos;
- isolamento;
- despesas com tratamento de saúde e assistência jurídica;
- aposentadoria precoce.

Danos físicos

- Dores no corpo (costas, braços, pernas) e generalizadas;
- dores de cabeça e enxaqueca;
- problemas respiratórios, digestivos, auditivos, visuais, circulatórios;
- alterações do apetite, do sono e da libido;
- cansaço exagerado;
- alergias, dermatites;
- alterações na pressão arterial, colesterol, diabetes;
- perda de cabelo;
- úlceras gástricas;
- taquicardia.



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Para o assediador

- Ônus da responsabilidade administrativa e civil;
- pressão social pelo estigma de agressor;
- danos à saúde física, psíquica e social;
- desligamento da função.

Para a organização

- Reprodução do comportamento assediador;
- redução da produtividade e da qualidade;
- clima desfavorável;
- prejuízo à imagem da organização;
- prejuízos financeiros em função de indenizações trabalhistas;
- despesas com seguridade social;
- alta rotatividade, absenteísmo e presenteísmo;
- ocorrência de erros e acidentes;
- aposentadorias precoces;
- licenças médicas;
- desligamentos.

Para a sociedade

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

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Diante dos primeiros sinais de que algo vai mal no relacionamento de trabalho com seu superior imediato ou outro(s) colega(s), busque, inicialmente, conversar com essa pessoa, procurando esclarecer qualquer dificuldade de comunicação que possa estar ocorrendo. Se não se sentir confortável ou seguro em fazer isso sozinho, solicite o acompanhamento de outro colega de trabalho.

Caso esta conversa inicial não seja possível ou não amenizar as dificuldades, procure a área de recursos humanos ou a Ouvidoria de seu câmpus, para que esta possa orientá-lo sobre que atitude tomar em relação ao assunto.

Entre os encaminhamentos possíveis, encontra-se a mediação do conflito, na qual uma terceira pessoa conduzirá, de forma imparcial, o diálogo para que as partes entrem em acordo, evitando assim uma demanda longa e desgastante para os envolvidos e para a Instituição.

Porém, nos casos em que não houver progressos na relação, poderá ocorrer a abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar, mediante formalização da queixa por parte do servidor asse-



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

diado junto à área de recursos humanos e assegurando-se ao acusado a ampla defesa.

Esgotadas todas essas possibilidades, o servidor poderá ainda formalizar sua queixa à Ouvidoria do Servidor Público Federal, instância vinculada à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, a qual possui mecanismos para registro e acompanhamento da demanda apresentada, por meio do *site* <http://www.ouvidoriadoservidor.gov.br>. Outra instância a que o servidor pode recorrer e buscar orientações quanto ao assédio moral é o Ministério Público do Trabalho.

SAIBA MAIS

Para que você possa conhecer melhor o assunto, indicamos:

Livros

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

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 do cotidiano. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

Sites

www.assediomoral.org coordenado por Cármen Quadros, Margarida Barreto, Maria Benigna Arraes Gervaiseau.

www.assediomoral.ufsc.br organizado pelo Grupo de Estudos e Ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho.

www.partes.com.br/capaassedio.html, site da Revista Partes, número especial sobre Assédio Moral.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Filmes

Nos filmes apresentados a seguir é possível encontrar algumas cenas e narrativas sobre assédio moral.

O Grande Chefe (2006) – Direktøren for det hele

Dirigido pelo cineasta dinamarquês Lars von Trier, o filme é uma sátira de um ambiente organizacional no qual está presente o assédio moral. Na história, um executivo abre uma empresa com recursos dos próprios funcionários sem que esses o saibam. Para respaldá-lo em decisões desagradáveis ele cria um chefe fictício, que sempre leva a culpa pelo que ocorre. Quando futuros compradores querem negociar com este chefe o dono contrata um ator para se passar por ele. Este, que assume o papel de presidente, passa a receber todas as queixas e atender aos pedidos dos funcionários, porém é impedido de “abrir o jogo” por uma questão contratual.

Terra Fria (2005) – North Country

A protagonista Josey Aimes (Charlize Theron), ao ser contratada para trabalhar em uma empresa de mineração, local tido como “exclusivamente masculino”, passa a ser física, psicológica e moralmente abusada, por parte de seus superiores e colegas, como forma de fazer pressão para que esta deixe o emprego.

O Diabo Veste Prada (2006) – The Devil Wear Prada

A personagem Andrea (Anne Hathaway), recém-formada em jornalismo, é contratada para trabalhar em uma revista de moda. Para permanecer empregada e “crescer” na carreira, é pressionada a adentrar efetivamente o mundo da moda, abrindo mão de suas convicções pessoais e do convívio com amigos e familiares para atender às exigências de sua chefe, Miranda Prisley (Meryl Streep). No filme podem-se perceber dois tipos de assédio: o vertical, quando Andrea sofre humilhações de sua chefe; e o horizontal, quando é ridicularizada pelos próprios colegas de trabalho.

A Proposta (2009) – The Proposal

Sandra Bullock interpreta Margaret Tate, uma imigrante canadense que cria um clima difícil entre sua equipe no escritório em que trabalha. Ela é autoritária e detestada por todos. Ao chegar a notícia que está prestes a ser deportada para seu país, Margaret propõe ao seu subordinado que eles se casem e ela consiga o visto americano. Em troca dará a ele a oportunidade de demonstrar seu trabalho como editor.

Quero Matar Meu Chefe (2011) – Horrible Bosses

Três amigos, após sofrerem com os desmandos dos respectivos chefes, acabam optando por uma saída inusitada. Do outro lado, encontram-se três chefes. O primeiro, um executivo que não parece se importar em humilhar seus subordinados. O segundo, uma dentista viciada em sexo que faz de tudo para conquistar seu ajudante, um cara respeitador e apaixonado por sua noiva. O terceiro, o filho do chefe de uma empresa de química que, após a morte do pai, decide usar a empresa para fazer festas e usar drogas. No filme podemos observar vários tipos de assédio moral e sexual.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

REFERÊNCIAS

- 1 TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Toccheto de (Coord.). **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada**. Florianópolis: UFSC, 2013.
- 2 BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral**. Brasília, DF: Editora MS, 2008.
- 3 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2009.
- 4 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- 5 TARCITANO, João Sérgio de C.; GUIMARÃES, Cerise D. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, MG, 2004.
- 6 SIGNIFICADO de ostracismo. In: SIGNIFICADOS.COM.BR 2014. Disponível em: <www.significados.com.br/ostracismo>. Acesso em: 25 abr. 2014.
- 7 BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/civil_03/decreto-lei/del2848.compilado.html>. Acesso em: 25 abr. 2014.
- 8 FRASES discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor. 2013. Disponível em: <www.assediomoral.org/spip.php?article4>. Acesso em 16 abr. 2014.
- 9 DISTRITO FEDERAL. Câmara Legislativa. Núcleo de Estudos e Ações Sobre Violência no Trabalho. **Violência no trabalho: reflexões, conceitos e orientações**. Brasília, DF: CLDF, 2008.
- 10 BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor.

Capa: Papel triplex 250 gramas
Miolo: Couché fosco 90 gramas
Fontes: Minion Pro (subtítulos e texto) e Frutiger BT (títulos)
Tiragem: 5.000 exemplares
Cartilha impresso na Gráfica XXXX
Curitiba
2015
Impresso no Brasil
Printed in Brazil