

ASSÉDIO MORAL

Conheça e aprenda a combater



Reitora

Ângela Maria Paiva Cruz

Vice-Reitor

José Daniel Diniz Melo

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP)

Pró-Reitora

Mirian Dantas Santos

Pró-Reitora Adjunta

Raquel Alves Santos

Secretaria de Educação a Distância (SEDIS)

Secretária

Maria Carmem Freire Diógenes Rêgo

Secretária Adjunta

Ione Rodrigues Diniz Moraes

Texto original

Weverton Ricardo da Silva
Zéu Palmeira Sobrinho

Revisão

Fabiana Mota
Joatã Soares Coelho Alves
Raquel Alves dos Santos

Ilustração e diagramação

Anderson Gomes (AGN)

Desenvolvimento front-end

Elionai Melo

Coordenação editorial

Kaline Sampaio

Apoio

Grupo de Pesquisa Direitos Sociais e Contemporaneidade (UFRN)
Grupo de Estudos de Seguridade Social e Trabalho (GESTO/UFRN)
Núcleo de Estudos sobre Assédio Moral (NESAM/UFRN)
Comissão de Mediação das Relações do Trabalho (UFRN)
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/UFRN)
Comissão de Ética (UFRN)
Ouvidoria (UFRN)
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROAE/UFRN)
Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS/UFRN)
Secretaria de Educação a Distância (SEDIS/UFRN)

Catalogação da Publicação na Fonte. Bibliotecária Verônica Pinheiro da Silva CRB-15/692.

Silva, Weverton Ricardo da.

Assédio moral: conheça e aprenda a combater [recurso eletrônico] /

Weverton Ricardo da Silva e Zéu Palmeira Sobrinho. Natal: SEDIS, 2017.

1 CD-ROM.

ISBN: 978-85-93839-19-1

1. Assédio. 2. Moral. 3. Trabalho. I. Palmeira Sobrinho, Zéu. II. Título.

CDU 005.962:364.634
S586a

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
O QUE É O ASSÉDIO MORAL?	5
DIFERENCIAÇÃO ENTRE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL	4
SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL	8
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	10
ALGUMAS REAÇÕES DO ASSEDIADO EM FACE DO ASSÉDIO MORAL	11
GRUPOS FREQUENTEMENTE IDENTIFICADOS COMO VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	12
O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	13
COMO A UFRN SE POSICIONA DIANTE DESSE FENÔMENO E PARA QUEM DEVO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO?	14
REFERÊNCIAS	19

APRESENTAÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho está associado a situações de crises nos relacionamentos interpessoais, adoecimento, afastamentos do trabalho, desestímulo profissional, baixa autoestima, redução da produtividade, desestruturação da cultura organizacional e comprometimento da imagem institucional.

O combate ao assédio moral no ambiente de trabalho deve ser realizado por meio de uma política institucional permanente, envolvendo um complexo de ações voltadas para a construção de um ambiente de trabalho baseado no diálogo, na prevenção da saúde, no reconhecimento dos valores e diferenças pessoais, no combate à discriminação, na razoabilidade do cumprimento dos deveres, na qualificação contínua, na promoção de atividades que consolidem as relações interpessoais de modo compatível com uma cultura organizacional de respeito e justiça e, por fim, no acesso democrático a um procedimento interno que proporcione a resolução de conflitos de forma legal, célere, equânime e desburocratizada.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) defende que as relações laborais sejam marcadas pelo trabalho decente, ou seja, “um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”. A OIT (2016) compila estudos demonstrando que o assédio moral tem um impacto no bem-estar dos trabalhadores contribuindo diretamente para a adoção de comportamentos de riscos, por exemplo, a drogadição e o aumento do consumo de tabaco e álcool, o desencadeamento de transtornos mentais, insônia, síndrome de Burnout e outras doenças. É com base nesses estudos que a aludida instituição, por meio da Convenção 155/1981, diz que o assédio moral é também uma violação à saúde no meio ambiente de trabalho.

Conhecer sobre o que de fato caracteriza o assédio moral e o seu ciclo de processualidade tem sido o primeiro desafio para combatê-lo.

O ciclo de combate ao assédio moral envolve a prevenção, a tematização e a educação continuadas, o monitoramento, o acolhimento e a proteção do assediado, a preservação do sigilo e, por fim, a mediação e o acesso aos meios de solução de conflitos que sejam justos e céleres. Por esta razão, esta cartilha torna-se importante ao buscar facilitar a compreensão sobre o fenômeno, destacando-se o que é o assédio moral, as suas características, hipóteses caracterizadoras, consequências e como e para quem denunciar o assédio moral.

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é todo ato ou comportamento **repetido e/ou prolongado**, durante a jornada e no ambiente de trabalho, que consiste em coagir o(a) trabalhador(a), moral e socialmente, por meio de abuso de autoridade, humilhações ou imposição de degradantes condições de trabalho, sendo suscetível de provocar, dentre outros, ofensa à dignidade e prejuízos psíquicos e profissionais.

O assédio envolve, portanto:



- Uma conduta **prolongada e/ou repetida** por parte do agressor;
- A degradação das condições de trabalho, tornando o ambiente laboral insuportável;
- Um ato discriminatório direcionado, em que o agressor escolhe uma pessoa, dentre os demais colegas, como o alvo da violência moral;
- A finalidade de humilhar, provocar a instabilidade emocional da vítima, constrangendo-a e, em algumas situações, pressionando-a a mudar do setor ou local de trabalho ou coagindo-a a pedir demissão.

Os tipos de assédio moral podem ser:

Assédio moral vertical ascendente: quando a agressão parte de um subordinado contra o seu superior hierárquico.

Assédio moral vertical descendente: quando a violência moral parte de um superior hierárquico para os seus subordinados.

Assédio moral horizontal: quando o assediador e o assediado são colegas de trabalho e não mantém qualquer relação de subordinação hierárquica. Se tolerado ou estimulado em relação a outros trabalhadores, esta forma de assédio pode se transformar num assédio moral organizacional.

Assédio moral institucional ou organizacional: quando a instituição estimula ou tolera que os seus chefes ou subordinados pratiquem o assédio moral e ou não adotam providências eficazes para prevenir ou coibir a conduta dos assediadores.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O conceito de assédio moral deve levar em conta os elementos constitutivos do mencionado fenômeno, tais como: a agressão repetitiva; direcionada para uma vítima; de forma humilhante; provocadora da degradação das condições de trabalho; e violadora da dignidade e integridade psíquica da vítima.

Presentes tais elementos, evita-se confundir o assédio moral com outras situações comuns no cotidiano do trabalho.

Assim, é importante ressaltar que o assédio não se confunde com:

- **O estresse eventual ou conflito episódico no trabalho**

O assédio moral afeta necessariamente a dignidade da vítima em face da situação humilhante a qual a mesma é submetida. O estresse diz respeito precisamente a um desgaste físico e emocional. Se relacionado ao ambiente de trabalho e apresentado de forma eventual, o estresse não configura assédio moral.

- **A pressão, a crítica moderada ou a cobrança respeitosa e normal do cumprimento das obrigações**

Toda atividade tende a envolver uma pressão normal que é advinda dos prazos e das demandas ordinárias de quem trabalha para atender a produção de bens ou serviços. Assim, não configura o assédio moral a pressão ordinária pelo cumprimento das obrigações no ambiente de trabalho, a crítica dirigida de forma discreta e respeitosa, bem como a cobrança normal por parte do superior hierárquico ou colega de trabalho, desde que tal conduta não resulte em rigor excessivo, trabalho degradante ou hostilidades pessoais.

- **O desentendimento ou conflito inerente ao desempenho normal dos serviços**

Os conflitos ou desentendimentos são inerentes à convivência humana e, mais especificamente, ao ambiente laboral. Por vezes, o conflito é imprescindível para o amadurecimento e o reordenamento das relações, principalmente quando ele proporciona o esforço das pessoas envolvidas na busca da construção de uma convivialidade baseada na sinceridade e no respeito.

- **A violência externa causada por terceiro estranho, sem a convivência ou tolerância do empregador**

A violência a que o empregador não deu causa ou que, de qualquer modo, não concorreu ou contribuiu para o seu resultado não pode ser considerada como ato configurador de assédio moral.

DIFERENCIAÇÃO ENTRE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL

O dano moral é o efeito da lesão que afeta a honra, o nome, a imagem, a intimidade ou a dignidade da pessoa e que se expressa pela angústia, tristeza, dor, humilhação, constrangimento, vexame etc. O dano moral pode decorrer de um ato único (sentido estrito) ou de um ato repetido (sentido amplo). Se o dano moral decorre de um ato repetido, no ambiente de trabalho, estaremos diante de um assédio moral. Se a lesão moral decorre de um ato único, por exemplo, um fato isolado em que alguém comete uma ofensa à honra de outra pessoa, estaremos diante de um dano moral em sentido estrito.



Dito isso, é preciso observar que quem praticar um dano moral, ainda que seja de forma única, também será responsabilizado e poderá ser condenado a indenizar a parte que sofreu a lesão moral.

SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL

O assediador pode atuar de diversas formas, seja de modo implícito ou explícito. Este, para atingir o seu objetivo, pode gesticular, constranger, humilhar, inferiorizar, amedrontar, menosprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, etc. Logo abaixo, serão listados alguns exemplos de violência moral que, de modo repetido e/ou prolongado, poderão evidenciar o assédio moral.

Situações mais corriqueiras:

- A.** Gritar, xingar, apelidar, isolar, ridicularizar, inferiorizar ou humilhar;
- B.** Fazer ameaça contínua de demissão;
- C.** Tratar o trabalhador como incompetente;
- D.** Sobrecarregar de trabalho ou impedir a conclusão da tarefa;
- E.** Reprovar publicamente ou taxar de mentiroso;
- F.** Rir, cochichar, suspirar ironicamente em sinal de deboche
- G.** Realizar ou incitar o boicote a um colega;
- H.** Tratar o colega com indiferença;
- I.** Desviar o assediado da função ou retirar material necessário à execução da tarefa;
- J.** Exigir sobrejornada sem respeitar os limites do trabalhador;
- K.** Trocar o turno do assediado sem avisá-lo;
- L.** Avaliar o desempenho do assediado negativamente, sem justificativas plausíveis;
- M.** Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problemas de ordem nervosa;
- N.** Proibir ou restringir o acesso ao banheiro;
- O.** Sugerir que o assediado peça demissão ou exoneração por causa da sua saúde;
- P.** Divulgar boato sobre a moral do assediado;
- Q.** Sonegar informações para prejudicar a atividade do assediado;
- R.** Mandar que o trabalhador se cale, reafirmando sua autoridade;
- S.** De modo hostil, impede-se o trabalhador de questionar;
- T.** Recusar laudos e ou atestados e ridicularizar a doença do servidor;
- U.** Não reconhecer os direitos do trabalhador doente;
- V.** Provocar a aposentadoria de um servidor;
- W.** Espionar e vigiar excessivamente o trabalhador, não respeitando a privacidade deste.



Exemplos de frases discriminatórias usadas para agredir, retiradas do site, www.assediomoral.org.br:

- A.** Você é mesmo difícil... não consegue atender coisa tal... até uma criança faz isso... só você não consegue;
- B.** É melhor você desistir!...É muito difícil pra você. Isso é para quem tem garra...Não é para gente como você!
- C.** Não quer trabalhar fique em casa...lugar de doente é em casa ou no hospital;
- D.** Quer ficar folgado...descansando de férias... para dormir até mais tarde.!
- E.** Aqui não é lugar para doente...aqui você só atrapalha!
- F.** Se não quer trabalhar por que não dá o lugar a outro?...
- G.** Teu filho vai colocar comida em sua casa?...Não pode sair!.. Escolha o trabalho ou tome conta dos filhos.
- H.** Igual a você está cheio aí fora.
- I.** Ou você trabalha ou vai ao médico!... Precisamos de quem dá produção....Você não serve.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

- A.** Sequelas psíquicas, físicas, emocionais;
- B.** Aumento da probabilidade de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho;
- C.** Baixa autoestima;
- D.** Redução da produtividade e da eficiência no trabalho;
- E.** Desestímulo profissional;
- F.** Quebra da solidariedade entre os membros da comunidade de trabalho, em face de um pacto implícito de “tolerância” ao assédio;
- G.** Comprometimento da imagem institucional;
- H.** Conflitos trabalhistas, ações judiciais com pedidos de reparação por assédio moral e multas administrativas aplicadas pelos órgãos de fiscalização trabalhista;
- I.** Ruptura da confiança entre os colegas de trabalho.



ALGUMAS REAÇÕES DO ASSEDIADO EM FACE DO ASSÉDIO MORAL

- A.** Choro, tristeza, ressentimento;
- B.** Dores no corpo, tonturas e falta de ar;
- C.** Descontrole alimentar, falta de apetite ou ganho de peso;
- D.** Sentimento de culpa e de inutilidade;
- E.** Palpitação e tremores;
- F.** Insônia;
- G.** Depressão;
- H.** Diminuição da libido;
- I.** Consumo de álcool ou de outras drogas;
- J.** Cogitação de suicídio.



GRUPOS FREQUENTEMENTE IDENTIFICADOS COMO VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

- A.** Mulheres ou mães solteiras;
- B.** Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros;
- C.** Pessoas negras;
- D.** Idosos;
- E.** Trabalhadores em gozo do direito à estabilidade;
- F.** Portadores de doenças graves;
- G.** Minorias étnicas.



É válido ressaltar que, apesar da notada frequência de assédio sobre os grupos acima listados, qualquer pessoa, independentemente de características físicas, sociais, de gênero, dentre outras, pode ser alvo de assédio moral no trabalho.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?

- Registrar: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário);
- Reunir provas, tais como bilhetes, gravações de que o próprio assediado faz parte da conversa, correspondências dirigidas ao assediado, gravações do circuito interno de câmeras etc.;
- Dar visibilidade, tornando a relação de opressão de conhecimento principalmente dos colegas;
- Solicitar a ajuda dos colegas, bem como daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;



- Organizar e buscar alianças dentro e fora da instituição com o objetivo de combater o assédio moral;
- Valorizar o apoio dos familiares, amigos e colegas, a solidariedade e acolhida de pessoas queridas são fundamentais para recuperação da autoestima e para o resgate da dignidade;
- Evitar a exposição ao agressor e, preferencialmente, não conversar com este sem a presença de testemunhas, tais como colegas de trabalho ou representante sindical;
- Solicitar sempre que possível, por escrito, explicações do ato agressor e comunicar o fato ao superior hierárquico do assediador, se houver;
- Procurar os setores responsáveis pelo recebimento e apuração da denúncia de assédio moral na sua instituição;
- Não encontrando resposta satisfatória na instituição, procurar o seu sindicato e/ou outras instâncias, tais como: o representante do Ministério Público; a autoridade da Justiça do Trabalho; a Comissão de Direitos Humanos; a Delegacia da Mulher; o CEREST – Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, etc.

COMO A UFRN SE POSICIONA DIANTE DESSE FENÔMENO E PARA QUEM DEVO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO?

Diante da complexidade e relevância da temática do assédio moral, em 2016 a UFRN intensificou a mobilização das suas unidades de trabalho para aprimorar as ações preventivas e interventivas que visam combater qualquer forma de assédio moral dentro desta instituição de ensino. Com esse intuito, uma das relevantes ações realizadas foi a criação de uma rede de suporte institucional, que oferta, de modo integrado, serviços de diferentes unidades que podem contribuir com o tratamento do fenômeno assédio moral. Dentre estas unidades que compõem a rede e que estão disponíveis para receberem as demandas de assédio moral estão: comissão de mediação das relações de trabalho, ouvidoria, comissão de ética, diretoria de atenção à saúde do servidor, pró-reitoria de assistência estudantil e a diretoria de desenvolvimento de pessoas. Logo abaixo, serão descritos os serviços de cada uma dessas unidades e os métodos de acionamento para que os interessados possam entrar em contato e aumentar as chances de resolução dos problemas envolvendo este tipo de assédio. Cumpre informar que, ao acionar uma dessas unidades supracitadas, o demandante, a depender da análise técnica do caso, realizada por profissionais capacitados, poderá ser encaminhado para os demais serviços da rede, a fim de que seja melhor assistido, contemplando a complexidade das consequências advindas da relação de violência estabelecida através do assédio moral. Por fim, também serão apresentados os canais institucionais de acolhimento das demandas de assédio moral no trabalho dos hospitais universitários, HUOL, HUAB e MEJC.

CANAIS INSTITUCIONAIS DA UFRN PARA ACOLHIMENTO DAS DEMANDAS DE SUSPEITA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Ouvidoria

SERVIÇO: realiza o acolhimento e registro das manifestações dos servidores, proporcionando a mediação dos problemas através da promoção do diálogo entre as partes envolvidas.

COMO ACIONAR: pelo SIGAA ou presencialmente, na Ouvidoria, que fica no Centro de Convivências. Para maiores informações e esclarecimentos, a ouvidoria também conta com o e-mail ouvidoria@ufrn.br, telefone (84) 3215-3883 e site www.ouvidoria.ufrn.br.

Comissão de Mediação das Relações de Trabalho

(vinculada à DDP – PROGESP)

SERVIÇO: objetiva a mediação das relações de trabalho, atuando na prevenção e na resolução dos conflitos no âmbito das relações de trabalho que podem prejudicar o desempenho laboral, a saúde e o bem-estar dos servidores. Esta comissão poderá acionar outras unidades institucionais (DDP, DAS e Comissão de Ética). A equipe possui representatividade multidisciplinar e interinstitucional.

COMO ACIONAR: pela Ouvidoria ou diretamente com o secretário da Comissão, o servidor Ewerton da Silva Santos, por meio do telefone (84) 3342-2235, Opção 1 ou Ramais 201 e 202; ou enviar memorando para a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, colocando no assunto “Para apreciação da comissão de mediação das relações de trabalho”.

Comissão de Ética

SERVIÇO: integrante do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal no âmbito da UFRN, a Comissão de Ética tem como finalidade geral zelar pelo cumprimento das normas observadas no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, mediante ações educativas, consultivas, preventivas, conciliadoras e repressivas. Visa, assim, orientar e aconselhar sobre a conduta ética dos agentes públicos; conscientizá-los sobre seus deveres éticos no desempenho de suas funções, como também, apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta desses agentes públicos, no âmbito da UFRN, em desacordo com as normas éticas estabelecidas.

COMO ACIONAR: as consultas éticas, assim como as denúncias, podem ser registradas no site <http://www.comissaodeetica.ufrn.br> ou podem ser escritas e protocoladas diretamente na sala da Comissão de Ética, localizada no prédio da Reitoria, no andar dos Colegiados Superiores. a Comissão de também conta com o e-mail contato@comissaodeetica.ufrn.br e o telefone (84) 3342-2317 / Ramal 133.

Pró-reitoria de Assuntos Estudantis – PROAE

SERVIÇO: responsável pela execução das atividades de promoção e assistência ao estudante nas áreas psicossocial, técnico-científica, cultural, esportiva e de política estudantil, com vistas a sua permanência, conclusão e formação acadêmica na instituição. Diante das demandas de suspeita de assédio moral que envolvem os estudantes, a PROAE promove a mediação das relações conflituosas, além de atuar na prevenção desses casos.

COMO ACIONAR: presencialmente, na Coordenadoria de Atenção à Saúde do Estudante (CASE) ou na Coordenadoria de Apoio Pedagógico e Ações de Permanência (CAPAP), as quais abrangem a equipe psicossocial da PROAE, ou por encaminhamento de memorando a essas coordenadorias. Para maiores informações e esclarecimentos, seguem os contatos: psicologiaproae@reitoria.ufrn.br / (84) 3342-2278 – Ramal 115 / 99480-6803 / deae@reitoria.ufrn.br / 3215-3309 / 3215-3312 / 99474-6792.

Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP

SERVIÇO: diante dos casos de assédio moral no trabalho, a DDP oferece os serviços de acompanhamento aos servidores envolvidos, bem como intervenções organizacionais nos setores onde incidem as práticas de assédio moral. Além disso, a Coordenadoria de Capacitação e Educação Profissional - CCEP oferece cursos de capacitação sobre a temática do assédio moral, informando e desenvolvendo o pensamento crítico dos servidores acerca desse tipo de violência.

COMO ACIONAR: presencialmente, no prédio da DDP, na sala da Coordenadoria de Acompanhamento e Avaliação, ou através de encaminhamento de memorando eletrônico à DDP. Para maiores informações e esclarecimentos, esta diretoria também conta com o telefone (84) 3342-2235 / Ramais 207 e 208.

Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor – DAS

(vinculada à PROGESP.)

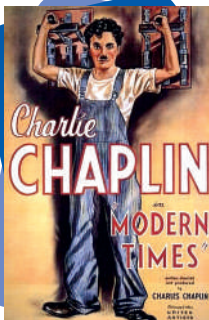
SERVIÇO: a Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor é o órgão responsável pela gestão de ações referentes à atenção à saúde, perícia em saúde, vigilância e segurança no trabalho e qualidade de vida.

COMO ACIONAR: o servidor pode ser atendido pelo médico do trabalho (nos exames periódicos, mediante convocação ou solicitação do servidor), serviço de psicologia e serviço social (encaminhado ou demanda espontânea) e perícia médica (em função de afastamentos médicos superiores a 15 dias). Telefone: 3342-2330.

CANAIS INSTITUCIONAIS DOS HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS (HUOL, MEJC E HUAB) PARA ACOLHIMENTO DAS DEMANDAS DE SUSPEITA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

UNIDADE DE TRABALHO		COMO PODE SER ACIONADA
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO ONOFRE LOPES/ EBSERH	Ouvidoria	Presencialmente no setor de Ouvidoria, por meio do e-mail ouvidoria@huol.ufrn.br ou pelo telefone (84) 3342-5747.
	Divisão de Gestão de Pessoas	Presencialmente no setor de Gestão de Pessoas ou por meio dos telefones (84) 3342 5043/5089/5219.
	Comissão das relações de trabalho	Por convocação da Diretoria de Gestão de Pessoas, por solicitação da Superintendência do hospital ou, ainda, por solicitação das entidades sindicais representativas dos colaboradores.
MATERNIDADE ESCOLA JANUÁRIO CICC/EBSERH	Ouvidoria	Presencialmente no setor de Ouvidoria, por meio do e-mail ouvidoria.mejc@ebserh.gov.br , ou pelo telefone (84) 99224-0080.
	Divisão de Gestão de Pessoas	Presencialmente no setor de Gestão de Pessoas, por meio do e-mail sgp.mejc@ebserh.gov.br , ou pelo telefone (84) 3215 5991.
	Comissão das relações de trabalho	Por meio do e-mail crt.mejc@ebserh.gov.br .
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO ANA BEZERRA/EBSERH	Ouvidoria	Presencialmente no setor de Ouvidoria; por meio do telefone (84) 3291-2324 - Ramal 210; por carta: Rua Praça Tequinha Farias, nº 13 – Centro. CEP: 59200.000, Santa Cruz – RN; caixas de sugestões disponibilizadas na Recepção do HUAB e no Alojamento Conjunto da Unidade Funcional da Maternidade; e pelo Sistema online: http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/nova-solicitacao .

SUGESTÕES DE FILMES PARA COMPREENDER O ASSÉDIO MORAL



Tempos modernos (EUA, 1936)

Este filme retrata como a introdução do maquinismo, o foco na produtividade e o controle dos tempos e movimentos do trabalhador são causa de violação da dignidade humana.



Terra fria (EUA, 2005)

O filme narra a história de Josey, que é assediada moralmente pelo seu ex-namorado. Ante a omissão do empregador, Josey leva o caso ao Judiciário e a empresa é condenada a pagar uma indenização, além de instituir uma política interna de combate ao assédio moral no local de trabalho.



O diabo veste Prada (2006)

O filme descreve como Andy passa por transformações e pesadelos pessoais ao ser assediada pela Chefe Miranda Priestly.

Visite o nosso site e conheça mais sobre Assédio Moral:
www.progesp.ufrn.br

Para dúvidas acerca da temática do Assédio Moral na UFRN, envie-nos um e-mail:
assediomoral@reitoria.ufrn.br

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL. **O que a vítima pode fazer?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>>. Acesso em: 07 Abr. 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

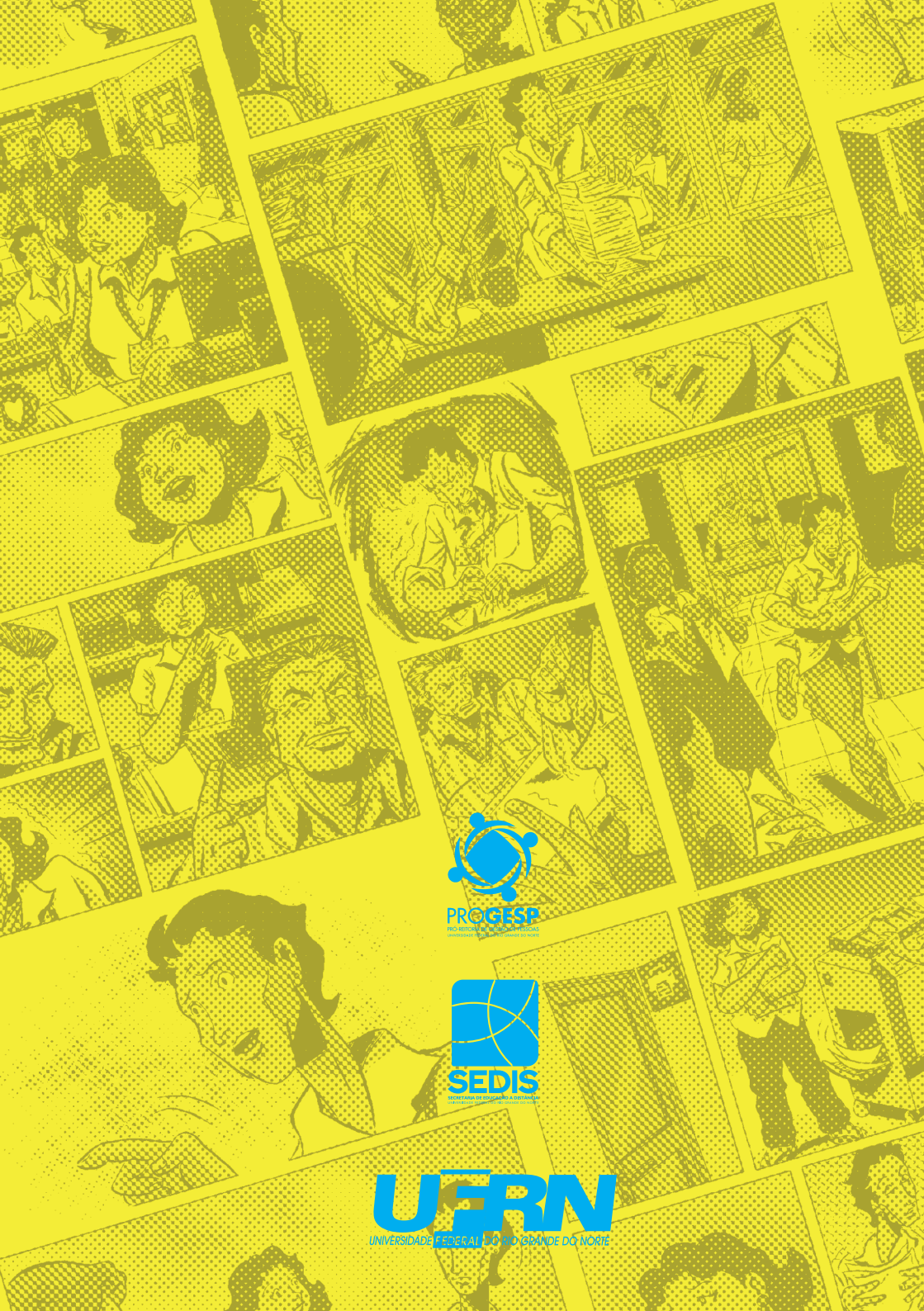
_____. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **O estresse no trabalho**: um desafio coletivo. Genebra/Suíça: Oficina Internacional do Trabalho, 2016.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Acidente do trabalho**: crítica e tendências. São Paulo: Ltr, 2012.

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **Assedio moral na administração pública**. São Paulo: Ltr, 2015.



PROGESP
PROGRAMA DE GESTÃO DE SERVIÇOS E PROJETOS



SEDIS
SERVIÇO DE EXTENSÃO, DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

UFERN
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE