

RESUMO

O objetivo deste trabalho é mostrar a existência de assédio moral dentro das organizações, explicando seus conceitos e definições. Em quais situações a vítima é agredida, quais conseqüências patológicas podem ser adquiridas, como a ética funciona numa empresa e sua ligação com o assédio. E finalmente um estudo teórico na área da engenharia civil citando o acidente do metrô na cidade de São Paulo e minha experiência profissional diante do problema que ocorre diariamente nas construtoras e inconscientemente passa despercebida por muitos profissionais da área por falta de conhecimento ou gestão.

Concluindo assim, que na construção civil existe a hipótese que o assédio moral ocorre e nada é feito a respeito de prevenção podendo causar acidente de trabalho independente do setor da empresa.

PALAVRAS CHAVES: assédio moral, construção civil, acidente de trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
Definições, suas causas e efeitos.....	5
Histórico e sua evolução.....	8
Assédio Moral x Assédio Sexual.....	10
Assédio Moral	12
Ética nas organizações.....	19
Acidente no Metro na cidade de São Paulo.....	25
Existe assédio moral na construção civil?	27
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	35
ANEXOS	43

INTRODUÇÃO

As percussões de assédio moral no ambiente de trabalho têm causado muitos danos físicos e psicológicos que podem levar a morte. Sendo assim a capacidade laboral cotidiana fica alterada, pois as pessoas ficam sem condições saudáveis de produção.

Este trabalho tem como objetivo estudar o problema dentro de uma organização e deste mundo moderno. A população de produção classificada como classe inferior; faz entender quais as motivações que impulsionam o agressor que trabalham a mente e o conteúdo ético que é por ele desprezado.

Este processo atua ao longo da hierarquia, entre colegas de trabalho de mesmo nível e dos subordinados para os supervisores podendo ser ou não do mesmo sexo.

O assunto assédio moral foi escolhido, pois durante meu curso de pós graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho eu atuava na área de segurança do trabalho no setor de construção civil onde me mantinha informada do mercado. Observei que no caso da construção civil isto não era tratado A imprensa também me chamou a atenção para destas notícias, por isso me interessei por este tema.

Este processo chamado de assédio será analisado as diferenças entre assédio moral e sexual, quais os perfis de pessoas afetadas, principais setores dentro da organização, a história no mundo e Brasil, leis aprovadas e conseqüências para a saúde do trabalhador

Outro item é a ética, pois falar em assédio moral é falar em ética. Neste caso serão abordadas definições, valores e como isto resulta na rotina dos trabalhadores.

E finalmente, será abordado um estudo da existência de assédio moral na construção civil. Embora exista uma variedade de pesquisas sobre assédio moral abordando a área de psicologia e direito para setores como hospitais, redação e ensino. No caso da construção civil será citado um acontecimento

grave que a imprensa abordou na cidade São Paulo, mas continua em discussão. Como também minha experiência perante este mercado que pouco se comenta.

Definições, suas causas e efeitos.

Como foi dito na introdução, deve-se ter todo cuidado ao conceituar o assédio. O termo assediar tem sido usado com freqüência nos últimos anos. De acordo com o dicionário Aurélio, a palavra assédio significa: “Insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões etc.”, ou seja, perseguir com insistência.

Esclareceremos os diferentes conceitos sobre assédio. A palavra moral implica na tomada de decisão. Trata-se de bem e mal, do que se fazer ou não, aceitável ou não em nossa sociedade. Para a autora Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2006), “assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no trabalho.”

Falar em assédio moral é dizer que a vítima está sendo humilhada, ou seja, ter um sentimento de ser ofendido, inferiorizado, constrangido pelo outro. Esta humilhação pode causar dor, tristeza e sofrimento.

Para a vítima do assédio moral os principais fatores são os que envolvem o sentimento de maus tratos, agressões, desprezo, humilhação perante à situação nela vivida.

No caso dos que praticam o assédio moral, pode-se dizer que a intenção é prejudicar propositalmente a vítima

O assédio moral no trabalho pode ser definido como exposição de trabalhadores em situações constrangedoras, repetitiva e prolongadas durante a jornada de trabalho. No exercício de suas funções é comum acontecer em relações hierárquicas autoritárias em que com condutas negativas, desumanas e não éticas de um ou mais chefes a um determinado subordinado, desequilibra emocionalmente a vítima. Forçando-a desistir do emprego. Isto caracteriza uma experiência com prejuízos práticos, emocionais para o trabalhador e a organizador. A vítima escolhida é isolada pelo grupo sem explicações. Estas por medo de perder o emprego e/ou vergonhas rompem o

laço afetivo com vítima e normalmente reproduzem as atitudes e ações do agressor no ambiente de trabalho, enquanto a vítima gradativamente se desestabiliza emocionalmente perdendo sua auto-estima.

No atual individualismo do novo perfil do trabalhador, vimos uma demanda de mercado à procura da excelência e saúde perfeita com aptidão na sua formação e qualificação, desviando da realidade e criando um sofrimento perverso ao trabalhador.

Essa humilhação repetitiva e duradoura compromete a identidade, dignidade e relações afetivas sociais do trabalhador, ocasionando graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir originando sua incapacidade laboral, desemprego e até mesmo a morte, sendo um risco concreto e não perceptível.

Até momento, estudiosos explicam com pontos de vistas diferentes. Para os psiquiatras que analisam há muito tempo as conseqüências desse tipo de atitude sobre a saúde e a personalidades das vítimas, eles dizem que este distúrbio ocorre em curto prazo com conseqüência em longo prazo.

Os médicos do trabalho lidam com este tipo de problemas há muitos anos e nem sempre sabem como proteger as vítimas Os juristas tentam encontrar uma definição para subjetividade que sejam classificados penalmente perante a violência. Neste item, a lei 14 de dezembro de 1999 tem como finalidade do assédio moral que atenta contra moral. A intenção é atingir o outro desestabilizando e explorando sua psicologia com a intenção perversa.

Assédio moral é uma violência oculta, não assimilável e muito destrutiva. Na forma isolada não é grave, mas o acúmulo de micro traumatismo freqüente e repetitivo constitui uma agressão. Podemos classificar que assédio moral é muito mais do que stress. O isolamento moderado com agressões restritas às condições de trabalho é uma fase de assédio moral que permite a pessoa perceber a intenção de prejudicar sem objetivo claro. Isto ocasiona conseqüências psíquicas como falta de confiança, amor próprio, desilusão à empresa, hierarquia e colegas de trabalho, causando uma ferida que já correspondia ao stress. O stress só é destruir ao excesso. O assédio moral é destruir por si só.

Por outro lado, o stress em excesso pode causar esgotamento com pressões de tarefas múltiplas e repetitivas, conhecida como "burn out", isto é,

depressão por esgotamento. As virtudes dos conflitos – conflito profissional mal resolvido, se existir assédio moral é porque nenhum conflito foi estabelecido. Mas a existência de mediadores em um conflito profissional que não tem consciência do problema de perto pode gerar uma raiva e frustração, ocasionando um sofrimento em silêncio ou adoecer. No assédio moral se observa um dominante e dominado no caso de abuso de poder hierárquico. A gestão por injúria é um tipo de comportamento com uma pressão terrível, injuriando ou insultando com total falta de respeito.

Um exemplo que acontecimento por assédio moral é meio da redação onde chefes têm uma conduta abusiva com gestos, palavras e atitude em humilhar seus funcionários, outras áreas muito afetadas são a saúde e a educação.

Histórico e sua evolução.

Ao longo do tempo, as relações com o trabalho tiveram vários cenários sobre a proteção do trabalhador. Primeiro, era preservar a vida diante das máquinas agressivas e o meio ambiente que ali estavam.

Mas no início da 1ª Guerra Mundial, houve uma reivindicação de proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho. E em 1968, a luta mobilizou a ação sindical por medidas preventivas da higiene mental do trabalhador.

Historicamente, pode-se dizer que a violência moral não é fato novo nos ambientes de trabalho. No Brasil, a primeira divulgação foi numa matéria na Folha de São Paulo no dia 25 de novembro de 2000 pela jornalista Mônica Bérghamo. Este assunto desde então se tornou presente nas mídias Sendo muito discutido em congressos, na sociedade, sindicato e também pelos legislativos.

Existem mais de 80 projetos leis no Brasil. Alguns já aprovados em Municípios e Estados. E o governo Federal estuda as proposta de alteração no Código Penal como também em outros projetos de leis.

Uma pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, aponta que 36% da população brasileira que está trabalhando passa por violência moral. Nos países europeus, segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), esse índice cai para 10% e nos Estados Unidos fica em 7%. De acordo com a pesquisadora, o assédio moral é uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas, com a diminuição dos postos de trabalho, sobrecarregando quem permanece no emprego.

Até meados dos anos 80 eram poucos países que tinham normas específicas sobre assédio moral. Como cada vez mais ocorrem casos de assédio moral no trabalho passando a adotar legislação correspondente para

as vítimas que possam denunciar os fatos não se vendo na obrigação de encobrir os assediadores com desculpas.

Conforme dito anteriormente, com a pendência de aprovação do Congresso Nacional de lei, a vítima lesada terá indenização correspondente aos prejuízos sofridos pelo assediado moralmente.

Portanto pelo Direito do Trabalho, a principal obrigação do empregador é a de dar trabalho, pagando os salários correspondentes, sendo proibido impor aos subordinados qualquer tipo de discriminação, pena de responsabilização por seus atos, a títulos de indenização pelo dano pessoal causado ao empregado.

O empregador não tem o direito por oferecer emprego com pagamento de salários tratar o empregado com uma mera mercadoria, praticando atos discriminatórios que o atinjam inclusive em sua dignidade laboral.

Para melhor compreensão, ressaltamos que o empregador tem como obrigação assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, que quando demitido o pela própria admissão, o trabalho é o único valor que o empregado possui para suprir suas necessidades e de seus familiares.

Os novos contratos de trabalho tiveram modificações constitucionais. De acordo com art. 483 da CLT o trabalhador postula em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por não cumprimento, por parte de seu empregador, podendo também acumular outros pedidos indenitários resultantes da relação do trabalho, tais que, por exemplo, a indenização a que está obrigatória, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º , inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa).

O assédio moral é indenizável, permitindo a legislação nacional vigente que o Poder Judiciário possa apreciar e deferir a indenização correspondente ao vitimado por assédio moral.

Assédio Moral x Assédio Sexual

Em grupo de trabalho, as pessoas não discutem o assunto sobre assédio moral. Na maioria das vezes fingem que não existe. A pessoa que ousar falar, provavelmente será excluída do convívio, uma espécie de consenso da equipe para continuar integrada a organização.

Algumas vezes, os líderes induzem comportamentos sinistros, mas não protegem nenhum funcionário por um determinado erro. São situações que quando dirigentes definem determinadas atividades sabendo que poderá acontecer um erro. Para estes tipos de pessoas qualquer coisa que não está dentro da legislação é permitida.

Para ferir o outro, uma das principais ações é o isolamento. A patologia principal em assédio moral é a solidão. Quando trabalhadores conseguem sobreviver num grupo de amigos e/ou aliados estão mais protegidos. Existem alguns perfis específicos para acontecer. O assédio sexual, por exemplo, ocorre normalmente em mulheres divorciadas, novatas no trabalho e trabalhos precários. Outro tipo de vítima são os homossexuais e os homens jovens. Dentro da patologia da solidão, temos o silêncio hostil que é quando a pessoa fica em cima do muro por medo ou por cinismo. Isso acontece, porque é mais fácil isolar a pessoa do que se livrar dela. Fechando assim um processo de cada um por si.

O primeiro sinal de assédio moral é quando ocorrem mudanças nas condições de trabalho da organização. Dirigentes que pedem serviços abusivos, inúteis ou impossíveis de executar que mostram os defeitos e/ ou erros de alguém é o indicio para desestabilizar alguém. E se transparecer que o trabalhador está sendo incompetente fará com que ele não acredite mais na capacidade de realizar suas próprias tarefas.

O objetivo principal é dominar a situação, intimidar o outro, comentando falhas para que a vítima perca a total autoconfiança.

Comparando assédio moral versus assédio sexual, pode se dizer que ambos são agressões íntimas. O assédio sexual é uma agressão machista contra as mulheres com atitudes grosseiras ou insultos. No caso de homens são ataques a virilidade ou sexualidade. Isto é uma perversão no trabalho, uma questão de luta de poder com conseqüências em longo prazo.

Quando se diz perverso, é intimar com intenção agredindo a vítima psicologicamente. É falar consciente com vontade de fazer o mal. Embora alguns agressores dizem que cumpriram ordem dos superiores quando estes são acusados de assédio moral. Mas psicologicamente, alguns profissionais não sabem se comunicar direito ou apenas é mal educado. Isso gera um comportamento onde a pessoa que fez o mal não enxerga com clareza tal atitude, ou seja, não houve a intenção de prejudicar. O tormento psicológico gera grave conseqüências. O ideal seria respeitar o tempo do outro, cultura e as diferenças.

No mundo empresarial o objetivo é o poder. Então, manipular as pessoas é lei. O assédio é a estratégia para se livrar de alguém que está atrapalhando mesmo que na verdade nada se tenha a reclamar.

Assédio Moral

Para falar em assédio moral, podemos fazer uma analogia com o livro “O panóptico ou A casa de inspeção” de Bentham onde ele relata a idéia de novo princípio de construção aplicável em que as pessoas de qualquer tipo necessitam se mantidas sob vigilância em lugares como prisão, casas de trabalhos, escolas com um plano de administração.

A idéia deste princípio escrita por Crecheff, Rússia em 1787 mostra que “Não importa quão diferentes, ou até mesmo quão opostos, sejam os propósitos: seja o de punir o incorrigível, encerrar o insano, reformar o viciado, confinar o suspeito, empregar o desocupado, manter o desassistido, curar o doente...”, “...quanto mais constantemente as pessoas a serem inspecionadas estiverem sob a vista das pessoas que devem inspecioná-las, mais perfeitamente o propósito terá sido alcançado.” Portanto para o assédio moral este sentimento é claro em que todo o momento a sensação de vigilância acontece no meio de trabalho.

Para outros pesquisadores foram feitos diferentes estudos quando diz respeito ao termo de assédio moral. Podemos citar o mobbing, bullying, Harassment, whishtblowers e ljime. Sucintamente esclarecemos o que significa cada termo, com suas origens e importância na psicologia. Sucintamente, a explicação do termo mobbing origina-se do inglês verbo “to mob” que significa maltratar, agredir, perseguir. Já o substantivo a tradução é multidão. Este termo relaciona-se com perseguições coletivas ou à violência ligadas a organização podendo ser violências físicas.

O termo bullying tem como tradução tratar com desumanidade. O sentido para este termo é mais abrangente do que mobbing. O significado pode ser chacota, isolamento ou atitudes abusivas com sentido sexuais ou agressões físicas. Tem maior importância na forma de agressão individual do que organizacional. Harassment é um estudo realizado por psicólogos americanos nos anos 90 onde descreve e assédio como ataques repetitivos e voluntários provocando efeitos nocivos à saúde.

Outro estudo é o whistleblowers que é uma forma de silenciar quem não segue as regras da organização. É um fenômeno que tem como objetivo reunir pessoas para trocar experiências e obter proteção perante a lei.

E finalmente, o termo japonês Ijime que é reprimi quem perturba. Como na cultura japonesa não existe individualismo, o ijime tem como finalidade adaptar as pessoas em um determinado grupo, ou seja, estrutura um ambiente de trabalho.

Portanto, não importa o termo exato para se definir o assédio moral, pois as diferenças culturais e organizacionais nos mostram que a variação pode perder o significado.

Outro item importante é como algumas pessoas podem desvirtuar os sentidos das palavras. Existem sujeitos que fazem papel de vítima. Esses tipos não estão realmente interessados em curar suas enfermidades, pois tem como finalidade a vingança de algo que não lhe agradou para assim obter resultados materiais.

Outra característica são as falsas alegações sobre assédio moral de pessoas paranóicas que têm o sentimento de perseguição. O diagnóstico é claro, pois o indivíduo se anima ao falar quando o assunto é perseguição e pacientes que são realmente paranóicos não resolvem tais situações tranquilamente.

As verdadeiras vítimas são inseguras, sentem dúvidas sobre o acontecido, questionam sobre as suas falhas e procuram soluções. Por isso, demoram em reagir, pois antes de qualquer coisa querem sua dignidade, enquanto os paranóicos afirmam e acusam.

Outra particularidade são os indivíduos perversos que desmoralizam outros. Para os médicos, estes tipos de pessoas são aquelas que gostam de intrigas, que tem como meta prejudicar o outro. Eles têm em mente a vontade de vingança e destruição do outro sem ou com motivo. E principalmente, não tem qualquer interesse em acordo, pois o importante é levar vantagem.

Nos estudos de Hirigoyen, existem quatro métodos de assédio que são citados como atitudes hostis. As tabelas 1,2,3 e 4 mostra a metodologia:

TABELA 1 – Condições de trabalho (HIRIGOYEN, Marie France 2006)

Deterioração proposital das condições de trabalho
Retirar à vítima a autonomia
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
Contestar sistematicamente todas as suas decisões
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
Retirar o trabalho que realmente lhe compete
Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, honorários, prêmios)
Agir de modo a impedir que tenha promoção
Atribuir à vítima, contra vontade dela, trabalhos perigosos
Atribuir a vítima tarefas incompatíveis com a sua saúde
Causar danos em seu local de trabalho
Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar
Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada por médico do trabalho.
Induzir a vítima ao erro

TABELA 2 – Isolamento e recusa de comunicação (HIRIGOYEN, Marie France, 2006)

Isolamento e recusa de comunicação
A vítima é interrompida constantemente
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
A comunicação com ela é puramente por escrito
Recusa todo o contato com ela, mesmo o visual.
É posta separada dos outros.
Ignoram sua presença, dirigindo apenas aos outros.
Proíbem os colegas de lhe falar.
Já não a deixam falar com ninguém.
A direção recusa qualquer tipo de entrevista.

TABELA 3 – Atentado contra a dignidade (HIRIGOYEN, Marie France, 2006)

Atentado contra a dignidade
Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la
Fazem gestos de desprezos diante dela (suspiros, olhares...)
É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
Espalham rumores ao seu respeito.
Atribuem-lhe problemas psicológicos
Zombam das suas deficiências físicas ou de aspecto físico é intimidada ou caricaturada
Criticam sua vida privada.
Zombam de sua origem ou nacionalidade.
Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

TABELA 4 – Violência verbal, física e sexual (HIRIGOYEN, Marie France, 2006)

Violência verbal, física ou sexual
Ameaças de violências físicas.
Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta da cara
Falam com ela aos gritos
Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
Fazem estragos em seu carro.
É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)
Não levam em conta seus problemas de saúde

A origem dos assédios se apresenta das seguintes maneiras: hierarquicamente, de diferentes pessoas podendo ser chefes ou colegas, somente de colegas ou subordinados.

O assédio vertical descendente, ou seja, da hierarquia tem como consequência de maior gravidade a saúde, pois a vítima se sente isolada e não consegue resolver o problema.

A forma de assédio horizontal é quando à interesse de cargo numa organização de funcionários de mesmo nível hierárquico.

Ocorre muito raramente o assédio misto, que é o assédio horizontal termina e inicia o assédio vertical podendo existir omissão de chefia ou supervisor, tornando-o cúmplices.

E por último, o assédio ascendente que surge de um ou mais subordinados ao superior, onde estes não sabem como se defender.

Em relação à frequência de assédio numa organização, Hirigoyen, 2006 nos mostra em seus levantamentos de um valor médio de um pouco mais 3 anos (40 meses). Ela relata também que em 36% dos casos ocorre o desligamento da vítima assediada onde:

- 20% dos casos, a vítima é despedida por equívoco.
- 9% dos casos existem negociação.
- 7% dos casos ocorrem à solicitação de demissão.
- 1% dos casos, a pessoa é classificada com pré-aposentadoria.

Nas análises da autora, ela menciona alguns setores específicos de trabalhos onde o assédio moral é praticado. Entre eles estão as áreas de produção, predominantemente no setor terciário, da medicina social e ensino. Porém, o objetivo deste trabalho, que será explicado adiante, é a existência ou não de assédio área da construção civil, onde o ambiente de trabalho é dirigido por pessoas com diferentes tipos de culturas, estudos e educação.

As principais conseqüências analisadas pelos médicos destas patologias foram: estress, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, stress pós traumatismo e a desilusão.

Inicialmente os primeiros sintomas são parecidos com o stress e como enxaquecas, dor na coluna, cansaço, nervoso, distúrbios do sono, digestivos. Isto ocorre porque o corpo entende como autodefesa. Mas com o passar do tempo, pode-se tornar um depressão forte que dependendo do nível de gravidade e não acompanhado por médico, pode levar ao suicídio.

Outra implicação são os distúrbios psicossomáticos, onde o corpo registra a agressão antes do cérebro. O desenvolvimento deste distúrbio ocorre muito rápido. Este stress acontece na forma de emagrecimento intenso (quinze a vinte quilos ao mês), distúrbios digestivos (gastrites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tiróides, menstruais), crises hipertensão arterial, vertigens, doenças de pele etc.

Os sintomas de stress no assédio sem alteração do agressor deixam evidente o distúrbio psíquico. O sofrimento no meio de trabalho evolui com o

stress pós traumático, pois deixa a vítima com sentimento de vergonha, modificação na sua personalidade e com a sensação de desvalorização profissional. O crescimento do assédio cria uma ferida psicológica de fragilidade medo e descrença de valores.

O assédio moral pode ter também como resultado a desilusão que deixam feridas e sensação de derrota. Às vezes, as agressões sofridas no trabalho podem ter similaridade com eventos pessoais na infância, reativando tais feridas que recordam humilhações ou cenas de violências. Mas não são traumatismos do passado que desencadeiam o assédio moral.

Todavia o que resulta mesmo do assédio moral é a humilhação, vergonha, a conseqüência direta da perda dos sentidos, não se fazendo entender, o não reconhecimento da própria identidade com modificações de temperamentos ou então mergulhar numa neurose depressiva. Sendo assim, um processo de defesa psíquica onde a vítima pode se transformar naquilo que é acusada.

O assédio moral não é um fato isolado, é a deterioração das condições de trabalho no conjunto do desemprego e aumento da pobreza. O combate pelo assédio moral deve ser de maneira eficaz através de sindicatos, advogados, médicos do trabalho, outros profissionais da saúde e grupos de luta contra assédio moral. E para conquistar um ambiente de trabalho sem riscos e violências, a vítima deve seguir os seguintes passos de acordo com a organização nacional contra assédio moral (www.assediomoral.org, julho de 2004):

1. Anotar os detalhes das humilhações sofridas, tais como dia, mês, ano, local ou setor, nome do agressor e colegas que testemunharam.
2. Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
3. Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
4. Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
5. Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao DP (Departamento Pessoal) ou RH (Recursos Humanos) e da

eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada aguardando recibo.

6. Procurar pelo sindicato e relatar o acontecido para diretores e outros profissionais como médicos ou advogados do sindicato assim como Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (Resolução do Conselho Federal de Medicina n 1488/98 sobre saúde do trabalhador)
7. Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar as humilhações sofridas aos médicos, psicólogos ou assistentes social.
8. Buscar apoio junto a familiares, amigos, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Ética nas organizações

Primeiramente, definiremos o significado do que é ética. A palavra ética significa modo de ser, caráter. E a palavra moral vem do latim costumes que posteriormente tornou-se moral. No estudo da filosofia, pode-se dizer que ética significa “o que é bom para o indivíduo e para a sociedade, e seu estudo contribui para estabelecer a natureza de deveres no relacionamento indivíduo-sociedade” (WIKIPÉDIA, A ENCICLOPÉDIA LIVRE).

E moral significa a união de fatores como valores, costumes, normas e princípios que envolvem no comportamento de uma pessoa na sociedade em que vive.

Ambas são sinônimas, mas não podem ser confundidas. Pois moral é norma e ética é teórico, buscando explicar os costumes dentro da sociedade.

A ética não deve ser confundida com a lei embora a lei tenha princípios éticos. A maioria das profissões tem código de ética profissional, que é um conjunto de normas de cumprimento obrigatório que são decorrentes das leis.

Retomando a filosofia, a ética são mudanças no comportamento humano e nas regras sociais para assim detectar problemas e novos caminhos, ou seja, ético é fazer o que certo sem prejudicar o outro.

Assim, a ética pode ser descrita como a ciência da moralidade, com significado do grego moral da alma. (WIKIPÉDIA, A ENCICLOPÉDIA LIVRE).

O ser humano convive em sociedade com outros, onde ele deve perguntar como seria a melhor maneira de agir perante as outras pessoas. Portanto, a ética é a análise de caráter moral de um indivíduo.

A ética pode ser aproveitada na economia, política, ciência política, empresarial, familiar e sexual. Como já dito anteriormente, falar em ética envolve o código de ético que é um documento criado para avaliar as atribuições de um profissional em uma determinada atividade, de acordo com seus interesses e benefício diante a sociedade.

Existem alguns modos que diferencia ética de moral, tais como a ética é principio e moral uma conduta específica; ética é universal, moral é cultural; ética é regra, moral é conduta de regra; e ética é teoria e moral é prática.

Temos como definição que:

“ÉTICA É ALGO QUE TODOS PRECISAM TER.

ALGUNS DIZEM QUE TEM.

POUCOS LEVAM A SERIO.

NINGUÉM CUMPRE A RISCA...”

(VALLS, 1993)

Para a professora Zilda de Castro, descrever ética é antes de qualquer coisa comentar o significado do poder na sociedade. Existem diferentes maneiras em que o ser humano exercer esse poder. O poder se classifica das seguintes formas:

- Poder legítimo que mostra o homem como um profissional que agi conforme a sociedade.
- Poder de referência ou carismático é aquele que consegue o elo de identificação através das qualidades pessoais.
- Poder do conhecimento é quando a pessoa é conhecida, respeitada e ouvida por todos.
- Poder de recompensa é aquele que exerce para benefícios pessoais.
- Poder da informação ou persuasão é quando se utiliza a argumentação ou a informação para obter de uma pessoa aquilo que se pretende.
- Poder de coação ou punição é o poder de repressão, utilizando a força física ou retirando os privilégios, limitando o indivíduo.

Estes poderes estão presentes na nossa sociedade, seja na vida familiar, intima e trabalho podendo ocasionar o chamado abuso de poder. O abuso de poder é a prática errônea perante as leis e bons costumes.

Assim, pode-se dizer que a ética é uma maneira correta de agir diante os outros, é ser íntegro, honesto em qualquer circunstância, ou seja, a pessoa tem que ter coragem de assumir seus erros e decisões como também sendo tolerante flexível. Portanto uma pessoa ética utiliza o poder de persuasão de forma digna para convencê-la a outra aquilo que deseja

Enquanto para pessoa não ética abusa com o poder de coação e punição através de ameaças e agindo de forma explícita o assédio moral.

Isto ocorre quando o assediador é um indivíduo infeliz que se alimenta de atitudes ruins, demonstrando seu poder e conseqüentemente comprovando sua ausência de ética e moral.

O abuso de poder hierarquicamente dentro de um ambiente de trabalho tem como resultado o assédio moral, que desestabiliza emocionalmente e profissionalmente qualquer trabalhador.

Este abuso em relação ao trabalhador é considerado um acidente de trabalho, pois se perde a saúde e a dignidade.

Retornando o assunto que envolve o código de ética nas organizações, observa-se que os sindicatos obtêm sucessos com a implantação do código, mas infelizmente o assédio moral como parte do código de ética ainda é novidade.

As empresas precisam resolver as causas da violência moral no ambiente de trabalho, pois isto está relacionado com o novo modelo de gestão empresarial. O importante é que os empregadores devem garantir as condições de trabalho adequadas sem colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores.

As organizações necessitam de mudanças no código de ética inserindo informações e práticas preventivas para que não ocorra a violência moral.

Um exemplo deste novo modelo organizacional é a Petrobrás que em seu código de ética com data de 2003, tem um artigo específico em relação ao trabalho.

“Quanto às intimidações, os empregados do sistema Petrobrás:

- Não as toleram, bem como não toleram ameaças e assédio de qualquer tipo.

- Não se submetem a situações de assédio (entendido como o ato de desqualificar repetidamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do empregado em função do vínculo hierárquico) e denunciam o assediador.
- Respeitam a hierarquia, porém informa imediatamente a gerência superior qualquer comportamento irregular, desde que devidamente fundamentado.
- Comunicam imediatamente seus superiores hierárquicos, para as providências cabíveis, qualquer aliciamento, ato ou omissão que julgam contrários ao interesse do sistema Petrobrás Não cedem a pressões que visem a obtenção de vantagens indevida.” (referência: www.assediomoral.org.br)

Analisando sobre outro ponto de vista, o assédio moral é um fenômeno do mundo moderno, da política e psicopatas do cotidiano, mas pode ser explicado dentro da filosofia que surgiu séculos atrás.

O principal objetivo é compreender os motivos do assediador, os elementos que influenciam sua mente e o conteúdo ético.

Inicialmente, o enfoque pode ser através de Aristóteles, que foi um pensador nascido 384 A.C. que explica envolvendo a construção da violência moral nas relações trabalhistas no nosso mundo do século XXI.

Aristóteles teve suas idéias sobre ética baseadas em Ciência Política e Social na qual vê o homem individual integrado a uma sociedade que está alinhada a uma Ciência Social.

O ser humano é a engrenagem da sociedade em que as relações trabalhistas são como carro-chefe do sistema.

Inicialmente, as repercussões do assédio moral são negativas atingindo o físico, psicológico, social e econômico. O assediador age de forma tão grave que envia para os caminhos éticos e moral. Ele age por impulso negativo e sem nobreza de caráter.

A ética aristotélica tem como valor o cidadão com virtudes e que segue os conceitos relacionados à Justiça. De qualquer forma, o objetivo é reduzir o assédio moral, mas reflexões sobre éticas já definem o assediador como o vilão.

Para Aristóteles, as ações humanas estão fundamentadas através de meio e fim e de definições de determinadas práticas do homem nas quais a

moral está relacionada com ações específicas. O assediador tem inúmeros motivos que variam de inveja a desejo de poder, já dito anteriormente. Independente da motivação, a pessoa que assedia tem desvio de caráter, não utiliza a ética e moral corretamente e não pratica o bem. Embora o homem sempre busque o bem.

A ética de Aristóteles possui conceitos de Justiça com características como a virtude. Para o assédio moral destas virtudes são inexistentes. Porém ao analisar o assediador conclui-se que será o tirano da relação. De acordo com as idéias de Aristóteles a principal virtude de pessoa é ter uma alma nobre mesmo que não sejam corretas as atitudes perante a lei.

O assediador tem muitos motivos de causa de violência moral que pode ser desde a inveja até o desejo pelo poder.

Comparando o assédio moral com o pensamento de Aristóteles, observa-se que a idéia é atingir o bem por si, ou seja, buscar a felicidade através de atitudes positivas e sem interesse algum em outra coisa. Para o pensador, esta felicidade é aquela que acalma a alma e coração. Enquanto para algumas pessoas, a felicidade é originada através de conquistas e atitudes que na maioria das vezes podem ser encontradas no próprio assédio moral, para outras este sentimento é a infelicidade, pois é nele que estão à carência, traumas decorrentes da vida pessoal e profissional.

Portanto, pode-se dizer que o assediador é um infeliz, fraco e com carências na alma.

O perfil da pessoa que assedia é descrita da seguinte forma:

- O homem que tem medo de tudo e tudo foge, ou seja, um covarde.
- O homem que se entrega a todos os prazeres e enfrenta todos os perigos.
- O homem que se entrega a todos os prazeres ou evita tudo.

De qualquer forma, a constatação é única, a pessoa que assedia é um fraco, porque não consegue atingir sua própria felicidade, sendo incapaz de praticar ações que o conduzam ao bem.

Isto nos demonstra que o filósofo estava correto em dizer que a virtude deve ser o meio termo quando classificada como qualidade.

Outra característica do assediador é o chamado de magnanimidade. Isto é quando o homem acha que está acima de tudo e todos. E que alguns estudiosos definem como a síndrome do "eu". Para as pessoas que convivem com este tipo, chamam- o de tolo, ridículo, porque eles vivem em mundo irreal.

A honra é a finalidade de todas as virtudes em que o homem virtuoso é aquele que é dirigido pelo bem. A magnanimidade é o auge das virtudes, em que não pode ser magnânimo sem possuir um caráter bom e nobre. O magnânimo atua com a justiça, fator ausente na violência moral.

O magnânimo busca a honra em grande escala, enquanto uma pessoa com características com excesso de vaidade e prepotente ignora e procura a honra sem merecê-la. Este aspecto é visto em grande parte dos assediadores, uma vez que suas atitudes são reflexos do seu caráter.

Para isto, Aristóteles analisa que onde há excesso ou falta , existe o meio termo. E que os homens que desejam a honra mais ou menos do que devem, pode-se desejar como se deve.

Por último, temos a característica das pessoas rancorosas. Estas são difíceis de acalmar, pois a vingança o alivia e substitui o sentimento ruim pelo prazer. Este tipo de pessoa causa um incômodo a si mesmo e seus amigos mais próximos. Elas são conhecidas também como pessoas mal humoradas que se envolvem em situações que não devem mais do que devem e por muito mais tempo. E só se tranqüilizam quando se vingam.

eticamente, conclui-se que esta é a realidade escondida na violência do assediador, pois além de ele ser um fraco, ele não sabe como ajustar seus valores e necessita subjugar aqueles que estão subordinados a ele. Embora, estas facetas também atingiram outros aspectos de sua vida.

O interessante desta abordagem diante a filosofia é que o pensamento de Aristóteles já vinha de muitos anos e isto pode explicar o comportamento que envolve o que chamamos de assédio moral. Isto ocorre, pois analisamos as condutas de um sujeito mesmo que alguns valores do ser humano variam de acordo com a época, pois alguns destes são invariáveis e estão presentes no assédio moral.

Acidente no Metro na cidade de São Paulo.

O acidente do túnel da linha 4 do Metro de São Paulo ocorreu no dia 12 de janeiro de 2007 vitimou sete pessoas e deixou mais de 200 desalojados. Sucintamente descreve-se o colapso como falha no processo de engenharia (projeto e construção), de gestão da obra (controle de qualidade e gestão de comunicação) e de gerenciamento de riscos (identificação de perigos, planos de ações de contingências e de emergências).

Analisando o item de gestão da obra especificamente a falha no processo de gestão de comunicação, pode-se encontrar ligação com assédio moral.

O estudo deste acidente foi relatado pelo IPT (Instituto de Pesquisas Tecnológicas) em que é descrito que não havia documentos do processo de gestão da obra. Esse sistema de gestão deveria conter implantações de qualidade e processo de comunicação que começa das diretrizes do andamento da obra entre superiores e subordinados como também os órgãos interessados. As empresas Consórcio Via Amarela e Consórcio Projetista estavam administrando a obra. O laudo do IPT mostra a falta de gestão entre essas duas empresas.

Os principais fatores deste acidente, segundo o laudo do IPT foram:

- Não paralisaram a obra mesmo sabendo que na reunião ocorrida um dia antes tinham sido definidas medidas de prevenção.
- Adotando um projeto simplificado em que mostrou anteriormente inadequado as necessidades e falta de identificação de critérios para situações de emergências.
- Deficiências na comunicação entre os órgãos envolvidos, ocorrendo demora ou incapacidade de identificação dos problemas.

Isto nos mostra a pressa de entregar a obra e a falta de comunicação técnica, Pode também ter acontecido violência moral. Observa-se a existência de lacunas entre as duas empresas de realizar a obra, obedecendo às regras internas para execução de serviço na área de construção civil, com conseqüências de algumas pessoas que possuem o poder de decisão impor sua autoridade para realizar o serviço rápido.

Portanto, pode-se dizer que, utilizando o poder e possível falta de ética entre as empresas os funcionários, deparam com um acidente de trabalho gravíssimo com a probabilidade de existência de violência moral

Só que neste caso, o acidente de trabalho com vítimas foi mais chocante do que um afastamento por saúde ou indenização por assédio moral.

O acidente é claro nas falhas da engenharia, mas em nenhum momento o laudo do IPT afirma claramente que houve violência moral. Mesmo porque este assunto é camuflado na construção civil. Porém nos fatores do acidente nos deixa uma abertura para análise quando se menciona em falta de comunicação na gestão da obra.

Existe assédio moral na construção civil?

A construção civil é uma área da engenharia civil em que se comenta e critica muito sobre a questão de acidente de trabalho. É área considerada com maior índice de acidente no mundo.

Somente no final da década de 70 que os empresários começaram a preocupar-se com segurança do trabalho, pois foi nesta época que foi aprovada a Lei 6.514 de 1.977 que altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

A partir daí, o Ministério do Trabalho junto com os Sindicados e empresários têm discutido com detalhes esse assunto. Mas mesmo com a criação de tantas leis e normas a ser seguidas, ainda existem falhas no procedimento de gestão organizacional. Além do acidente físico, afastamento surge como acidente do trabalho o assedio moral, este ainda pouco mencionado na construção civil. Resumidamente, temos uma explicação sucinta sobre o assédio.

O assédio moral é a perseguição ou humilhação repetitivas e/ou sistemáticas no trabalho.

O assédio pode acontecer de quatro maneiras; descendente, horizontal, misto e ascendente. O descendente é o chefe sobre o subordinado. É o tipo comum e o que costuma trazer mais prejuízos a saúde. Pode visar à demissão ou apenas à auto-afirmação do chefe. O horizontal é feito por colegas de mesmo nível. Normalmente, começa através de competição. O misto começa com o supervisor hierárquico e é seguido por colegas. E por último a ascendente que é um tipo raro em que um grupo de subordinados se une contra o chefe.

Isto pode começar com pequenas brincadeiras de mau gosto, que depreciam a vítima e aos poucos, torna-se rotina. Em seguida, o agressor tentar fazer com que a vítima sinta-se incompetente, não passando

informações ou instrumentos necessários para realização de uma tarefa ou pede trabalhos impossíveis de executar. Depois, vem o isolamento de supervisores ou colegas que não falam com vítima ou em reuniões não a chamam. As humilhações passam ser mais diretas como xingamento em público, crítica da vida pessoal, religiosa e sexual. E finalmente, se a vítima não se rende pode haver violência verbal, física ou assédio sexual.

O agressor, no começo faz-se de amigo, aproxima-se para entender como funciona a mente da vítima e depois usa a amizade a seu favor. Altera as humilhações com cuidado ou elogios. Aos poucos demonstra não interesse ou empatia pelos outros funcionários, mas deseja que todos se interessem por ele. Critica tudo e todos e não admite ser contrariado. E costuma deixar os piores agressores para momentos particulares para que não ajam testemunhas.

Todas estas definições acontecem claramente na construção. Primeiro, porque no ambiente da construção existe uma variedade de níveis culturais.

Analisando cada setor dentro da construção sem focar um ramo específico, temos duas situações: o escritório e a obra. Mostraremos como a cada ambiente funciona e a ocorrência do assédio e depois como o conjunto é afetado.

O fluxograma a seguir mostra como funciona o ambiente da empresa de construção civil.

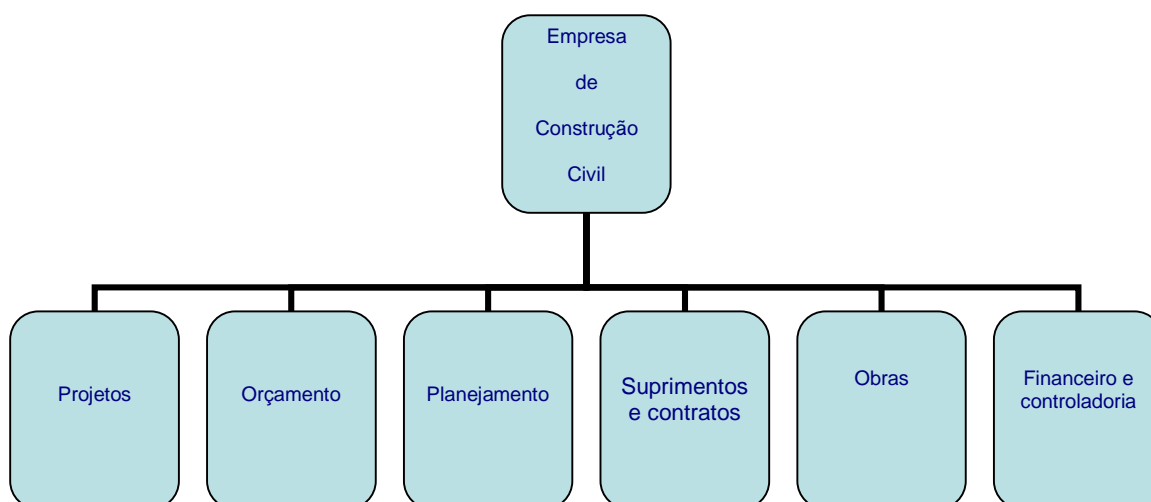


FIGURA 1- Fluxograma das áreas técnicas numa empresa de engenharia civil.

Todo o processo de execução é interligado. Para que a gestão funcione, o processo deve acontecer da seguinte forma, independente do tipo de obra construção e/ ou reforma:

- Elaborar um orçamento após a análise da viabilidade da obra e elaboração de projeto arquitetônico de implantação;
- Em paralelo, o departamento de Projetos inicia projetos executivos detalhados para cada etapa da obra;
- Em seguida, os anteprojetos e orçamentos são concluídos. O departamento de planejamento cria cronogramas de execução física e financeira para acompanhamento e controle;
- Posteriores ao lançamento da obra são realizadas solicitações de materiais e equipamentos pelo departamento de suprimentos e contratos.
- E por último, a controladoria e financeiro assumem os resultados do balanço financeiro em que estão contidos valores de serviços e materiais, valores de venda e término de comparativo de cálculo com dados de orçamento e executado conforme previsto como também algumas situações com os valores de vendas resultando o lucro.

Isto é um ciclo contínuo e pode ser apresentado assim:

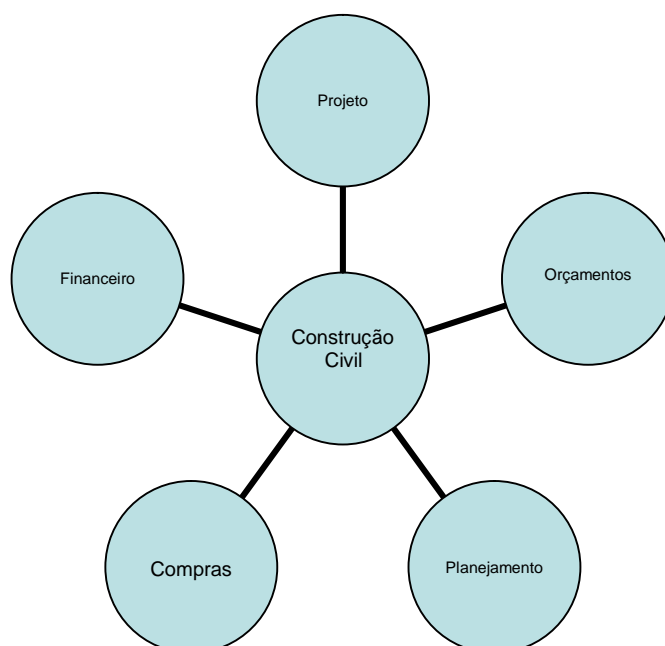


FIGURA 2 – Processo de funcionamento das áreas na construção civil.

Para que este ciclo aconteça com sucesso, existem 3 itens importantes na engenharia que originam constantes discussões entre departamentos. Os itens são: prazo, custo e recurso. Pode-se dizer que os três são pontas de uma pirâmide e que atuam diretamente em todas as áreas da construção civil.

Infelizmente, nos dias atuais, o termo trabalhar sobre pressão tornou rotina para atingir o objetivo da pirâmide. Na engenharia, além de dominar assuntos técnicos, o profissional tem que driblar as dificuldades de cumprir o prazo, reduzir o custo da obra e trabalhar com materiais e máquinas de qualidade.

E através destas dificuldades, surge o assédio moral que acontece em todas as áreas e com todos os tipos de perfis de profissionais.

No ambiente de escritório, o perfil de profissional é aquele que utiliza o abuso do poder para conseguir suas metas. Profissionais com nível de conhecimento técnico superior ameaçam os subordinados com pressões psicológicas para manter a autoridade e mostrar resultado para diretoria.

Podem-se citar muitos exemplos corriqueiros em todos os departamentos de uma empresa. Cargos operacionais podem ser afetados da seguinte forma:

- Proibir saídas para resolver assuntos pessoais,
- Impedir o intervalo de almoço,
- Extrapolar o horário de saída,
- Solicitar tarefas sem prazo e forçar resultado desnecessário,
- Omitir informações profissionais,
- Não definir o escopo de trabalho,
- Acusar indevidamente.
- Prometer falsas promoções

Exemplo prático:

Arquitetos elaboram projetos, analisam e compatibilizam para repassar para execução nas obras. Às vezes, a demora da entrega por motivo de conferência de dados ou excesso de projetos podem gerar um desconforto ao funcionário desta área, pois os responsáveis pelos engenheiros residentes precisam mostrar resultado das obras para a diretoria e assim pressionam a equipe de projetos.

No ambiente de obra, a pressão parece acumulativa, pois a obra tem as pontas da pirâmide: custo, prazo e recursos. O processo é semelhante ao ambiente de escritório.

Exemplo prático

A obra em atraso e a falta de entrega de material ou equipamento fazem com que engenheiros residentes pressionem mestres e encarregados para rápida execução de serviços. Muitos engenheiros gritam, xingam, ofendem e até ameaçam demitir funcionários para manter o autoritarismo, achando que assim o serviço será concluído. E conseqüentemente, subordinados agem da mesma forma com os operários pensando que esta é a maneira correta e profissional de atuar.

Portanto, num ambiente de stress e chateados com as condições de trabalho, subordinados e operários ficam desanimados, distraídos e correm risco de vida, ocasionando um acidente de trabalho físico ou mental. O acidente de trabalho mental está associado à pressão psicológica deixando o funcionário afastado por doenças como dor de cabeça, dor de estômago, mal estar que são sintomas da pressão psicológica originada do assédio moral.

Em ambos os ambientes tanto os supervisores como equipe operacional podem ser vítima da violência moral. Um caso comum são cargos em que os funcionários têm superiores e subordinados.

Exemplo prático

A obra recebe um cronograma físico elaborado pela equipe de planejamento. Embora este trabalho seja realizado junto com os engenheiros responsáveis da obra, o coordenador, dependendo do perfil profissional, pode impor algumas situações complexas em que o engenheiro residente pode ser a vítima do assédio ou ser o assediador. E para ambos os casos podem ter fatos como:

- Exigir que a execução de serviços seguisse conforme o cronograma físico sem atrasos.
- Cobrar equipe de empreiteiros prazos impossíveis de se cumprir

- Ameaçar funcionários de demissões caso se cumpram as tarefas solicitadas.
- Trabalhar horas sem descanso e não pagar as horas adicionais.

Entretanto, analisando as três situações que pertencem ao funcionamento do processo da construção civil, observa-se que a setor da construção sempre foi crítica no assunto de violência moral, pois as culturas, cargos e interesses são diferentes em si tratando das dimensões da organização.

CONCLUSÃO

O item mais importante deste estudo indica que assédio moral é considerado acidente de trabalho. E que a justiça não repara o sofrimento do trabalhador e é necessário insistir e investir na prevenção.

Em todas as organizações de trabalho devem-se criar responsabilidades principalmente dentro do código de ética, uma regulamentação específica para assédio moral.

As empresas precisam compreender as características das pessoas e que com a existência da legislação, deve-se fazer com que cada um se conscientize que é uma violência inaceitável.

Portanto, não importa em qual setor à empresa atue, é preciso muita vontade de mudar este cenário e que os funcionários em qualquer cargo empresarial que estejam tenham a disposição para interromper esta violência.

È importante estar atento aos abusos de poder, as chantagens e às violências.

As empresas precisam mudar seu método de gestão e comunicação entre as pessoas para não deixar que o assédio moral se instale adotando soluções preventivas e eficaz com responsabilidade de todos.

Afinal, todo funcionário pode ser um assediador potencial, ora vítima de supervisores hierárquicos, ora subordinado de alguém.

REFERÊNCIAS

Assédio moral, disponível em [http://. www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) atualizado em julho de 2004

CLEMENTE, ISABEL, Revista Época, **O pesadelo do assédio moral**, edição nº 540 de 22 de setembro de 2008.

CASTRO, ZILDA, **Ética profissional x assédio moral**, Jornal A TRIBUNA, Mato Grosso, 8 de julho de 2008

Ética e Assédio Moral: uma visão filosófica.

Disponível em <http://www.partes.com.br/assediomoral/identificando.asp>

Acessado em 15/07/2008

HIRIGOYEN, MARIE FRANCE, **Mal Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**, Editora Bertrand Brasil Ltda., 3ª Edição, Rio de Janeiro, 2006.

Mundo dos filósofos, Disponível em:

[http:// www.mundodosfilosofos.com.br/vanderlei18.htm](http://www.mundodosfilosofos.com.br/vanderlei18.htm) acessado em 15/07/2008

BENTHAN, JEREMY, **O Panóptico**, Autêntica, Belo Horizonte, 2000.

Revista Técnica, **Lauda do IPT reconstrói suposta seqüência de fatores que teriam culminado no desabamento do túnel da linha 4 de São Paulo**, edição 137 de agosto de 2008.

SILVA, FERNANDA TEIXEIRA, **A Carga e a Culpa Os operários das Docas de Santos: Direitos e Cultura de Solidariedade 1937-1968**, Editora Hucitec, Prefeitura Municipal de Santos, São Paulo, 1995.

VALLS, ÁLVARO L.M. , **O que é ética?** , 7ª Edição, São Paulo, Brasiliense, 1993, p.7

WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre, o que é ética.

Disponível em <http://www.dhnet.org/direiros/codetica/textos/oqueeeticahtm> acessado em 11/04/2008.

ANEXOS

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

TABELA 1 – Condições de trabalho.....	20
TABELA 2 – Isolamento e recusa de comunicação.....	20
TABELA 3 – Atentado contra a dignidade.....	21
TABELA 4 – Violência verbal, física e sexual.....	21
FIGURA 1- Fluxograma numa empresa de engenharia civil.....	34
FIGURA 2 – Processo de funcionamento das áreas na construção civil.....	36