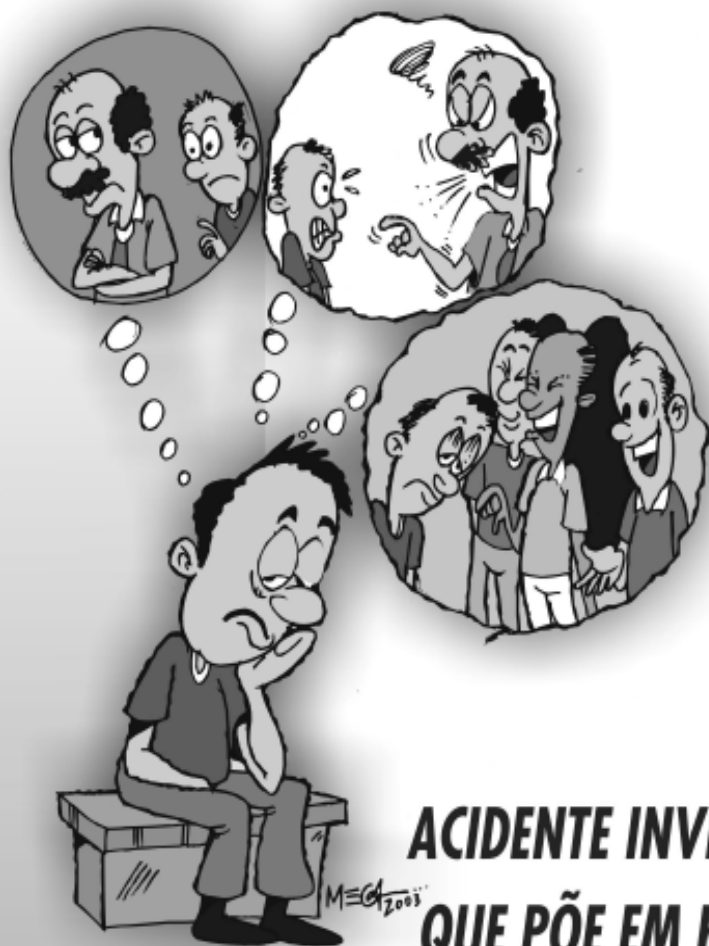


# ASSÉDIO MORAL



**ACIDENTE INVÍVEL  
QUE PÕE EM RISCO  
A SAÚDE E A VIDA  
DO TRABALHADOR**



# ÍNDICE

<i>Apresentação</i> .....	05
<i>Saiba o que é o Assédio Moral</i> .....	06
<i>Conseqüências físicas e psíquicas das vítimas do Assédio Moral</i> .....	07
<i>Descoberta do Assédio Moral pela medicina</i> .....	08
<i>Violência moral no ambiente de trabalho</i> .....	09
<i>Tipos de chefia que impõe clima de agressão psicológica</i> .....	09
<i>Danos e agravos à saúde causados por humilhações</i> .....	10
<i>Problemas causados pela violência no trabalho e a prática médica</i> .....	11
<i>Compreender é o melhor remédio</i> .....	12
<i>Incidência patológica referente ao Assédio Moral</i> .....	12
<i>Formas de agressão: as mais usadas pelos chefes e patrões</i> .....	13
<i>Violência moral contra a mulher: aspectos gerais</i> .....	14
<i>Principais causas da violência no trabalho</i> .....	17
<i>Consciência da vítima quanto aos problemas à saúde</i> .....	18
<i>A vítima, o tratamento e a orientação profissional</i> .....	19
<i>Humilhação: risco “invisível” que deve ser eliminado</i> .....	20
<i>O que as vítimas podem fazer</i> .....	21
<i>Reaja! Proteja-se do Assédio Moral</i> .....	22
<i>Listas de telefones importantes</i> .....	23



## ***Assédio Moral, acidente invisível***

**É** cada vez maior o número de petroleiros que procuram o Sindipetro-RJ para relatar situações que hoje são caracterizadas como Assédio Moral. O Assédio Moral sempre aconteceu e passou a ser estudado já há algum tempo, mas só agora começa a ser entendido pelo trabalhador como violência moral no trabalho. A expressão é usada para denominar a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.

**C**om a divulgação do Assédio Moral como uma agressão, mais e mais trabalhadores e trabalhadoras adquirem consciência de que, quando submetidos a situações humilhantes e constrangedoras podem adoecer. O importante é compreender que esse processo de adoecimento é causado por problemas no local de trabalho. É como se o trabalhador ou trabalhadora sofresse um trágico acidente: um acidente invisível, como uma doença ocupacional. Outro aspecto relevante é entender que, nesses casos, o trabalhador é sempre vítima, e não o responsável pelo quadro.

**P**ara refletir melhor sobre Assédio Moral com a categoria, o Sindipetro-RJ produziu esta cartilha, a partir do valoroso trabalho da Dra. Margarida Barreto, assessora do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo. Esperamos poder contribuir para que o Assédio Moral seja identificado no trabalho e que suas vítimas denunciem a agressão. Esperamos também que os agressores entendam que precisam mudar de conduta.

**Direção Colegiada do Sindipetro-RJ**

# Saiba o que é o Assédio Moral



É o mesmo que violência moral: trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um, ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde e a própria vida da vítima.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida podendo até levar à morte.



## **Conseqüências físicas e psíquicas das vítimas do Assédio Moral**

A vítima de violência moral não consegue compreender o que se passa. Sente-se, em geral, culpada e responsável pela agressão do chefe. Não consegue entender os fatos, pois o agressor não lhe dá satisfações e a ignora; passa a hostilizá-la, ridicularizá-la e inferiorizá-la, até que a vítima se sinta culpada, confusa e desestabilizada emocionalmente.

As mulheres passam a chorar freqüentemente, ficam sensíveis e magoadas, têm ressentimentos. O medo é constante, chegando a passar mal, ter tremores e palpitações quando avistam o agressor.

Os homens, por sua vez, têm sentimento de traição, raiva e vontade de vingança. Evitam contar o ocorrido por vergonha. Passam a se achar sem valor, inútil. Com a masculinidade ferida e a dignidade manchada, encontram saída nas drogas, ocasionando, muitas vezes, a violência doméstica. Solitários e com a auto-estima em baixa, sentem-se fracassados.



## Descoberta do Assédio Moral pela medicina

No Brasil, o “fenômeno” só está sendo discutido agora, apesar de velho socialmente. Chama a atenção a sua intensificação no mundo do trabalho, nestes últimos anos de hegemonia da política internacional com a chamada globalização e com a política neoliberal que põe o lucro acima de tudo, em detrimento dos direitos sociais dos trabalhadores.

A intensificação da humilhação no trabalho, porém, não significa uma falha do sistema e sim seu aperfeiçoamento, na medida em que constitui uma ferramenta importante de controle e disciplina dos trabalhadores em benefício da produtividade.

Outro ponto importante: a violência moral no trabalho representa um risco invisível porém real, sério e perigoso. Acidentes e doenças causadas no ambiente de trabalho, em especial perturbações mentais ou danos psíquicos, devem ser considerados como conseqüências dessa violência.





# Violência moral no ambiente de trabalho



A ganância pelo lucro e o abuso de poder são os principais causadores dessa forma de violência. Inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão: os chefes exigem e os trabalhadores são obrigados a ultrapassar metas de produção. Nesse ambiente de trabalho a chefia pode ser cruel e autoritária, como também insegura e confusa; ou por vezes do tipo egoísta e mesmo “bajuladora” do patrão.

Hoje, os trabalhadores vivem mergulhados no medo de perder o emprego e produzem mais do que sua capacidade permite. Assim, temos uma realidade em que as pessoas continuam trabalhando, apesar de adoecidas ou acidentadas.

As humilhações, constrangimentos e rebaixamentos fazem parte de um contexto de tirania nas relações, constituindo ferramentas de controle e sujeição dos trabalhadores que por medo, insegurança e vergonha, se calam diante dos desmandos dos chefes.

## TIPOS DE CHEFIA QUE IMPÕE CLIMA DE AGRESSÃO PSICOLÓGICA

- Tem o estilo **pit bull**, que é agressivo, durão e perverso em palavras e atos.
- Existe o chefe **profeta**, que vê o futuro, pois para ele tudo acontece segundo suas previsões.
- O agressor **troglodita** é do tipo grosso, estúpido, chega a ser ridículo.
- Chefe **tigrão** é aquele que esconde sua incapacidade e dificuldade nos gritos que dirige aos subordinados.
- “**Grande irmão**” é aquele que conversa com um, sorri para outros e dá tapinhas nas costas para conquistar a confiança de seus subordinados. Utiliza as informações que obtém contra sua equipe ou contra um trabalhador.
- Existem os **bajuladores** tipo “**mala-babão**”, o “**tasea**” (tá se achando); chefe confuso e inseguro, que dá ordens contraditórias.
- Há, também, o estilo “**garganta**”, que não conhece bem seu trabalho, mas conta vantagens. Seu desespero é saber que um subordinado sabe mais do que ele.



# Danos e agravos à saúde, causados por humilhações

- Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse. Pensamentos repetitivos.
- Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia.
- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos).
- Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir.
- Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.
- Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda.
- Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.
- Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva.
- Mudança de personalidade. Passa a praticar a violência moral.
- Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas. Tentativas de suicídio.
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações.
- Aumento de consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.
- Diminuição de libido.
- Agravamento de doenças pré-existentes. Dores de cabeça.
- Estresse. Em 47% dos casos associado à tortura psicológica.



# **Problemas causados pela violência no trabalho e a prática médica**

A violência moral no trabalho desencadeia ou agrava doenças. Gera sofrimento moral e psíquico (mental), que favorece raciocínios confusos e equivocados como pensar ou mesmo tentar o suicídio.

Entre os homens entrevistados, 18,3% tentaram suicídio e todos pensaram em fazer isso. Infelizmente, há um entendimento dominante na prática médica, em que as emoções são vistas como apenas da psicologia ou psiquiatra. Com isso, o médico deixa de conhecer e compreender o ser humano em sua totalidade, reforçando uma visão distorcida da realidade.

É necessário que os profissionais de saúde procurem enxergar o todo, ver o sofrimento e escutar as queixas e dores do trabalhador, suas experiências e relações afetivas. Acolher e compreender, ao invés de julgar, esse é o desafio à prática médica.

# Compreender é o melhor caminho

Os profissionais de saúde devem estar sensíveis às mudanças que vêm ocorrendo na organização do trabalho e aos impactos causados à saúde dos trabalhadores, pois tratar apenas dos sintomas alivia pouco, ou nada. Deve ter também uma certa cumplicidade, evitando preconceitos e julgamentos precipitados. É preciso ser ético em atos, reconhecendo o sofrimento do outro e respeitando suas dores. Isto é meio caminho para a cura, ao lado do apoio fraterno, da afetividade ética e solidária, necessários para restabelecer a auto-estima da vítima.



## Incidência patológica referente ao Assédio Moral

No setor petrolífero, formado por uma camada de trabalhadores considerada com esclarecimentos acima da média, casos novos surgem com frequência. Quem diria que seria possível tal situação?

# Formas de agressão: as mais usadas pelos chefes e patrões

Em geral, os trabalhadores e as trabalhadoras são expostos a riscos variados no ambiente de trabalho. O controle dos riscos, quando existe, se resume à obrigatoriedade do uso de EPI (Equipamentos de Proteção Individual). O empregador não investe em medidas e equipamentos de proteção coletiva. As relações hierárquicas são autoritárias. O relacionamento afetivo é frio, desumano e sem ética, favorecendo a degradação deliberada das condições de trabalho. Convive-se num ambiente de trabalho mais destrutivo do que produtivo.

## **Há variadas formas de controle e pressão sobre o trabalhador:**

- Brincadeira de mau gosto em caso de falta por problema de saúde, ou quando acompanha um familiar ao médico;
- Marcação sobre o número de vezes e tempo que fica no banheiro;
- Vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito;
- Desvalorização da atividade profissional do trabalhador;
- Condicionar um benefício ou mesmo direito à exigência de produção e limite de faltas;

A violência moral, portanto, se concretiza a partir de atitudes da chefia, sobretudo sua forma autoritária no relacionamento com o subordinado. Com isso, a saúde da vítima é deteriorada pouco a pouco.



# Violência moral contra a mulher: aspectos gerais

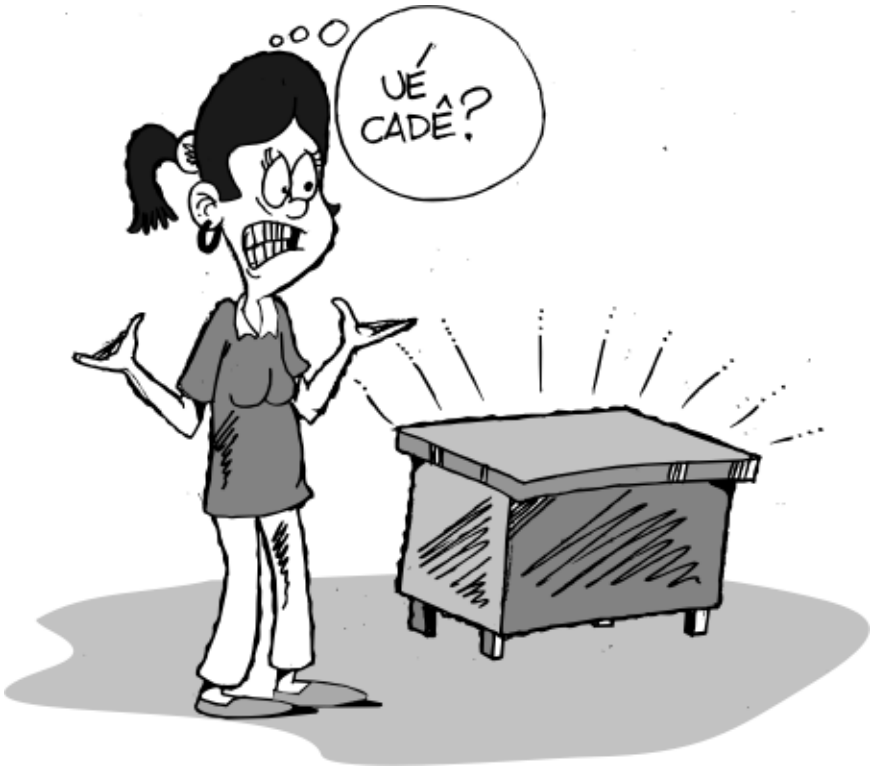


- Para as mulheres o ambiente de trabalho é mais perverso, pois além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas.
- Os constrangimentos começam na procura do emprego. São analisados em detalhes: decote, comprimento da saia, postura ao sentar-se, sonoridade da voz, cor do batom, perfume, religião, estado civil, raça/etnia, opção sexual, número de filhos, dentição, moradia perto da empresa, condução própria. Se a altura é inferior a 1,60m, é motivo para não ser aceita. Submete-se a exames muitas vezes desnecessários, cujo objetivo é verificar possíveis alterações na saúde.
- Só podem ir ao banheiro, no máximo, 2 vezes durante a jornada de trabalho. Se demorarem mais do que 5 minutos são submetidas a interrogatórios.
- As grávidas são proibidas de sentar durante a jornada. Em muitos casos chegam a fazer reuniões com as mulheres “proibindo-as” de engravidar.
- As mulheres são as primeiras demitidas, trabalham por mais tempo em “experiência” e, na maioria das vezes, sem qualquer esperança de contrato.
- Suas tarefas são monótonas, repetitivas e de pouca criatividade justificando, aos “olhos do patronato”, a desqualificação, o baixo salário e as longas jornadas. Raramente são reconhecidas e promovidas.

- Quando um filho adoecer e necessita cuidado, um chefe a interroga duramente, tentando impedi-la de afastar-se da produção. São proibidas de telefonar ou receber recados, mesmo em caso de urgência em família.
- Quando as mulheres vão a médicos em consequência de doenças adquiridas no trabalho, ao retornarem à empresa, são chamadas pelo Departamento Pessoal (DP) e interrogadas em detalhes, quanto ao conteúdo da consulta. Não têm sua doença reconhecida .
- São as mulheres as mais impedidas de conversar com as colegas no ambiente de trabalho. Muitas empresas ainda fiscalizam as bolsas na saída.
- As mulheres são assediadas sexualmente, com promessas de promoção ou ascensão e quando não aceitam são perseguidas ou demitidas.
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens. São desviadas de função, realizam tarefas inferiores e trocam seu turno de trabalho sem avisar.
- A cesta básica, em geral, é associada ao número de faltas, atestados médicos ou a produtividade. Os chefes espalham boatos de que a trabalhadora está com “finginite” e fazem pressão para que peça demissão.
- Quando retornam após licença médica ficam sem função. São colocadas em pé, olhando através de parede de vidro as colegas trabalhando. São “aconselhadas insistentemente” a pedir demissão.



- Visando desmoralizá-las profissionalmente, são colocadas para desempenhar funções acima de seu conhecimento, ou abaixo de sua capacidade.
- Há, ainda, situações como fazer de conta que a subordinada não existe, é invisível; sobrecarregar de trabalho exigindo urgência quando isso não é real; dar ordens através de um colega ou deixar várias recomendações em cima da bancada ou mesa, sem qualquer explicação.
- Retiram até mesmo os equipamentos que permitem seu trabalho (telefone, computador, mesa, cadeira etc). São mudadas de setor, ficam isoladas, sem comunicação com colegas. Os chefes chegam a afirmar que a trabalhadora está com problema mental ou de relacionamento afetivo.





# Principais causas da violência no trabalho



A forma de organização da produção e as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos 20 anos são as principais causas. A reestruturação, novas políticas de gestão, mudanças do perfil do “novo” trabalhador, flexibilidade e multi-funcionalidade são exigências que colocam o trabalhador em dúvida quanto a sua própria capacidade.

A concorrência no mercado globalizado e a busca incessante de produtividade e lucros também têm conseqüências sociais, na medida em que homens e mulheres não são tratados como seres humanos, não têm cidadania e vivem à margem da sociedade.

Para estarem incluídos nesta “lógica de mercado” devem dominar vários idiomas, ter boa formação acadêmica, ter saúde perfeita! Na verdade, vivemos numa sociedade que exclui o pobre, o mais velho, o negro, as minorias, os de baixa escolaridade; enfim os despossuídos!



## Consciência da vítima quanto aos problemas à saúde

A vítima raramente relaciona seu sofrimento e problemas de saúde com a tirania no trabalho.

Freud (Sigmund Freud, médico considerado pai da psicologia) afirmava que somente quando o cristal se quebra é que a estrutura se torna visível. Mas no caso da violência moral, as pessoas não conseguem fazer esta relação, pois quando buscam ajuda são aconselhadas a deixar a empresa e procurar outro emprego. Assim, a autculpa é reforçada, o medo e a vergonha passam a predominar.

**Por exemplo:** no ambiente de trabalho, seja no setor administrativo ou na produção, existem pessoas antipáticas e simpáticas; há intriga, fofoca, sedução, medo, inveja, individualismo, laços de amizade e ambições variadas. Essa afetividade é recriada nas brincadeiras, nos comentários, nas piadas, nos contos e nas confidências. Entretanto, ao sentir-se destruído (a) emocionalmente e sem apoio, fica difícil para o trabalhador (a) analisar, refletir sobre causas, enxergar a realidade concreta e tomar uma decisão adequada, razoável.

# A vítima, o tratamento e a orientação profissional

Em tempos de desemprego e exclusão social as pessoas têm medo e a última coisa que a vítima pensa é pedir demissão. Isso somente acontece quando já não suporta o ambiente de trabalho, quando está destruída moral e profissionalmente e dominada pelo sofrimento.

Pesquisa realizada pelo Sindicato dos Químicos de São Paulo revela que apenas 10% das pessoas decidiram pedir demissão. O restante ficava cabisbaixo, desestruturado, desmornava-se emocionalmente, tomava tranqüilizantes ou antidepressivos; arrastavam seus temores, agüentando o desprezo do chefe e até mesmo de colegas. Por política deliberada da empresa, na maioria das vezes, o DP ou RH fica indiferente ou aconselha a pessoa a mudar de emprego, por desconhecer a gravidade do processo.



# Humilhação: risco “invisível” que deve ser eliminado

Somente 0,2% das empresas têm política contra o assédio moral, pois o chefe que humilha conta com o apoio e incentivo do patrão, cuja preocupação exclusiva é garantir o aumento da produtividade, para alcançar as metas estabelecidas pela direção da empresa.

É dever do empregador tomar medidas para eliminar toda e qualquer forma de humilhação, constrangimento e discriminações no trabalho. Mas a realidade é a seguinte: trabalhadores/as são vistos como indivíduos sem necessidades, sem desejos e sem família. Algumas empresas chegam a “utilizar” suas famílias para controlá-los, ligando para parentes, muitas vezes colocando-os contra o trabalhador e a favor da “empresa cidadã”.

A prevenção da humilhação passa por modificações nas condições de trabalho, pela nulidade da demissão quando esta foi motivada por humilhações repetidas e pressão das chefias, pela punição ao empregador que tem o dever de garantir ambiente de trabalho adequado a seus subordinados.

Assim, a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto à saúde dos trabalhadores, devendo ser eliminado antes que a saúde da vítima se deteriore, causando risco grave e iminente a sua vida.

Para as empresas que desejarem agir corretamente, um bom início seria colocar em prática ações não discriminatórias, garantir condições de trabalho adequadas e que os “programas qualidade

de vida” vejam o “trabalhador como legítimo cidadão na convivência”. Há casos raros de empresas que começaram a implantar o programa denominado “portas abertas” o que é bastante positivo. Mas há, ainda, muito por fazer!



# O que as vítimas podem fazer



Há um perfil das vítimas muito marcante: são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, maiores de 35 anos, em

sua maioria mulheres. Os humilhados não são os incompetentes, sem qualificações profissionais ou inexperientes. Isso é muito curioso, pois o alvo do agressor (chefia) é desqualificar e rebaixar profissionalmente o trabalhador.

A dica mais importante para as vítimas de violência moral no trabalho é resistir e não permitir que os laços afetivos sejam quebrados. A resistência tem uma dimensão individual, que se fortalece com ações coletivas, tendo como referência a solidariedade e ajuda mútua.

Se o tirano isola a vítima, é necessário que se quebre a frieza das relações afetivas, tornando-as alegres, fortes e potencializadoras em seu modo de ser e existir. Contra o individualismo, o egoísmo, é necessário fortalecer o coletivo, os laços de amizade. É sempre bom não esquecer que o medo e o silêncio submetem e dão mais força ao tirano. A visibilidade social é fundamental. Conversar, trocar experiências, ouvir os colegas e principalmente estar ao seu lado, oferecer o ombro amigo!

A organização também é fundamental para denunciar os agressores, seja através do seu sindicato, associação, conselhos, comissões de fábrica ou denunciando em órgãos públicos no Ministério do Trabalho, Câmara Municipal e Assembléia Legislativa. Anotar em detalhes as humilhações sofridas, fazendo uma espécie de diário. O silêncio, a omissão e o medo são formas de compactuar com o agressor, deixando-o agir livremente!

# REAJA!

## Proteja-se do Assédio Moral

Dra. Margarida Barreto apresenta cinco dicas para a ação individual e, principalmente, coletiva, entre os trabalhadores, de tal forma que possam evitar esse tipo de violência psicológica no dia-a-dia da empresa:

### **1 – Resista**

Não se deixe abater, converse com os amigos na empresa e sobretudo com a família quanto a acontecimentos e tipos de relacionamento das chefias;

### **2 – Fortaleça laços**

O companheirismo, a boa amizade, a sinceridade entre amigos, as relações afetivas que permitam haver confiança para falar o que sente;

### **3 – Solidariedade**

Ser solidário é fundamental. Ter a capacidade de sentir que uma injustiça ou um ato arbitrário cometido contra o colega o afeta de alguma forma. Isto é solidariedade que, no conjunto dos funcionários, propicia maior capacidade para enfrentar situações adversas;

### **4 – Visibilidade Social – Denuncie!**

O isolamento e o silêncio são muito ruins para você e para o conjunto dos colegas na empresa. Se perceber que está diante de uma situação de Assédio Moral, denuncie, reclame. Coloque a “boca no mundo” para evitar que a sua saúde física e mental e sua própria vida sejam prejudicadas;

### **5 – Anote situações vivenciadas**

Do conjunto de situações e fatores que levam ao Assédio Moral, como descrito nesta publicação, ao perceber que há algo semelhante ocorrendo com você procure anotar as diversas ocasiões em que acontece. Compare um dia com o outro, anote as conversas ao chegar em casa. Reaja, proteja-se contra esta forma de tortura no trabalho.

## LISTA DE TELEFONES IMPORTANTES

Slindipetro-RJ - Secretaria de Saúde, Tecnologia e Meio Ambiente -(21) 3852-0148  
**[saude-meioambiente@sindipetro.com.br](mailto:saude-meioambiente@sindipetro.com.br)** - Subsede Angra dos Reis -(24) 3361-2659

DRT/RJ - Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro - (21) 3824-2626

Ministério da Saúde - Coordenadorias Estaduais de Saúde do Trabalhador – 2240-0611

Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro - (21) 2293-0341

Secretária Municipal de Saúde – Prefeitura de Angra dos Reis -(24) 33671062

Secretaria Estadual de Saúde do Rio de Janeiro - (21) 2299-2807

Ministério Público do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro -(21) 3212-2000

Ministério Público da Defesa da Cidadania – (21) 2222-5180

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil -(21) 2272-2101

ALERJ- Comissão Defesa dos Direitos Humanos - (21) 2588-1536

Câmara Municipal da Cidade do Rio de Janeiro – Comissão dos Direitos Humanos  
(21) 3814-2121

FUP – Federação Única dos Petroleiros - (21) 3852-5002

CUT- Central Única dos Trabalhadores - (21) 2233-6734

Fundacentro -RIO - (21) 2518-0727

**Endereço na Internet - <http://www.assediomoral.org>**

# EXPEDIENTE

Produção do Sindipetro-RJ, através das Secretarias de Saúde, Tecnologia e Meio Ambiente e de Imprensa e Divulgação.

**Responsável:** Direção Colegiada - **Coordenador da Secretaria de Saúde:** Abílio Valério Tozini - **Coordenador da Secretaria de Imprensa:** Roberto Odilon Horta

**Concepção de texto:** Margarida Barreto - **Digitação:** Maristela Valadares

**Editoração Eletrônica:** Carlos Alberto - **Ilustração:** Luís Cláudio (Mega)

**Impressão:** CUTGRAF - **Tiragem:** 5000 - (2ª edição)

**Agradecimentos Especiais:** Dra. Margarida Barreto - que estimulou a edição da cartilha e cedeu gratuitamente o direito de uso de seus conhecimentos. O Sindipetro-RJ também agradece aos esforços da assessora Rosancy Tavares Serra e do ilustrador Mega, pelo empenho e dedicação para que esta cartilha fosse viabilizada à tempo.

**Aos que ajudaram a fazer a revisão e contribuíram com sugestões:** Abílio, Márcia, Odilon, Rosancy, Stela Guedes e Regina Quintanilha.



## **Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia**

**Home Page:** <http://www.sindipetro.org.br> / **e-mail:** saude-meioambiente@sindipetro.org.br

Av. Passos, 34 - Centro -RJ - **CEP:** 20.051-040- **Tel:** 3852-0148 - **Fax:** 2509-1523 -

**Subsede:** Rua Itassucê, 157, **CEP** 23.905-000 . Jacuecanga - Angra dos Reis -

**Tel/Fax:** (021)243361-2659