

O assédio moral no trabalho nos acordos e convenções coletivas de trabalho

RAFAEL MAIA NOGUEIRA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)
rafaelmaianogueira@gmail.com

ANTONIO CARVALHO NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)
carvalhoneto@pucminas.br

THIAGO SOARES NUNES

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)
adm.thiagosn@gmail.com

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

As alterações significativas na economia e na sociedade culminaram no fim do modelo fordista de produção, em especial pelo advento das novas tecnologias da informação, alterando significativamente, com uma diminuição conceitual gradativa da importância do mundo do trabalho frente a fatores externos (Offe, 1989; Castells, 1999), de tal sorte que os sindicatos passaram a ter que absorver novas demandas dos trabalhadores que fogem ao escopo tradicional. Paralelamente, assédio no trabalho, que consiste em uma modalidade de agressão psicológica com consideráveis danos para a vítima, torna-se, a partir dos anos 1990, objeto de estudo e interesse por parte dos pesquisadores da área da Administração, dado o reconhecimento de sua capacidade destrutiva do ambiente do trabalho (Freitas, 2001).

Nesse sentido, a pergunta que esse trabalho pretende responder é: Como os sindicatos estão atuando para prevenir e combater sobre o assédio moral nas empresas dos trabalhadores que representam? Para tanto, foi estabelecido o objetivo geral de investigar como o assédio moral tem sido colocado dentro dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Como objetivos específicos, buscou-se: levantar quantos acordos abrangem também o assédio sexual, quantos preconizam o estabelecimento de Comissão ou Conselho para tratar do Assédio Moral no Trabalho, bem como participam desses órgãos; quantos estabelecem expressamente a punição ao agressor, apuração de casos e apoio às vítimas; quantos estabelecem programas, capacitações e outros meios de prevenção para prevenção do assédio no trabalho.

O trabalho ora apresentado revela-se como uma importante contribuição ao cenário acadêmico uma vez que, conforme buscas no banco de dados da *Scientific Periodicals Electronic Library* não se identificou publicações visando analisar a atuação sindical frente ao assédio no trabalho. A análise dessas cláusulas revela como tem sido a atuação sindical frente ao assédio moral. De tal sorte, este estudo poderá vir a servir como um subsídio para outros sindicatos aprimorem sua atuação prevenção e coibição desse tipo de violência.

2 SINDICALISMO E SINDICALISMO NO BRASIL

A teoria dunlopiana constitui em um modelo que tenta explicar o funcionamento das relações de trabalho por meio da existência de um pacto entre os três grandes atores sociais coletivos, caracterizados pelos representantes da classe trabalhadora, representantes dos empregadores e do governo, que realizam um acordo, por meio de um contrato geral, que regula e estabelece as condições de trabalho, em especial no que tange à fixação de salário, jornada de trabalho e tipo de contrato a ser firmado entre as empresas e seus funcionários (Carvalho Neto, 2001). Assim, por meio de um ajuste do interesse das partes, estabelece-se um conjunto de regras que intervêm nas condições de trabalho, condicionado a certos contextos e ideologias (Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012).

Trata-se de um modelo que, por um lado, aceita o papel desempenhado pelos sindicatos, bem como suas formas de manifestação como a greve, e por outro, aceita o sistema capitalista de produção, na medida em que reconhece a possibilidade de acordo entre as classes trabalhadora e empregadora (Carvalho Neto, 2001). Todavia, Saraiva et al. (2012) asseveram que, em geral, os acordos firmados entre os atores sociais são mais influenciados pelos interesses dos empregadores, mesmo nos casos em que os trabalhadores conseguem impor parte de suas demandas, tendo em vista a correlação de força entre esses atores dentro do sistema capitalista.

Esse modelo se funda na ideia de um tipo de trabalho, chamada comumente de trabalho padrão ou convencional, regido por um contrato padrão por prazo indeterminado, realizado nas dependências da empresa e sob a supervisão do empregador, em que o empregado possui remuneração e horários fixos (Azevedo, Tonelli & Silva., 2015). Tem-se algumas premissas fundamentais, sendo a primeira a existência de uma ideologia comum entre os elementos que compõem cada ator social, eixo fundamental para caracterizar um ator social, que compreende o seu papel dentro das relações de trabalho e compreende o papel dos outros dentro da arena negocial, sendo fonte de estabilização e controle do sistema (Carvalho Neto, 2001).

Esse modelo dunlopiano de regulação das relações de trabalho, que perdurou vivamente durante os anos de hegemonia do estado de bem-estar social e do modelo fordista de produção, passa a ser desestruturado e questionado com a as novas concepções de mercado, orientadas sob a perspectiva neoliberal de desregulamentação. É no contexto da crise do fordismo e de mudanças no trabalho que surgem novas percepções sobre as relações de trabalho, tendo como principal um modelo hierárquico em que as transformações nas relações de trabalho se alteram principalmente pelas escolhas estratégicas dos atores sociais, depois pela estrutura de negociação coletiva e, por fim, pela divisão técnica do trabalho. Nesse caso, as escolhas estratégicas constituem elemento motor das relações de trabalho (Carvalho Neto, 2001).

Assim, surgiu a teoria da escolha estratégica, cujo ícone é Thomas Kochan, que reconhece que o sistema de relações de trabalho surge naturalmente de uma combinação entre o que é inerente, o que é conflituoso e os interesses comuns, sendo regulado pelo poder, pelas escolhas estratégicas e pelas habilidades de negociação que cada um dos atores sociais coletivos trazem para suas interações (Tapia et al, 2015). Nesse sentido, os sistemas de relações de trabalho derivam da interação de três elementos, quais sejam as escolhas estratégicas feitas pelos atores sociais, as estruturas da negociação coletiva e a divisão técnica do trabalho, de modo que a primeira é a que mais influi nos processos de mudança, de modo que as negociações coletivas, por si, passariam a compor um nível secundário na análise (Carvalho Neto, 2001).

A teoria desenvolvida por Kochan, Katz e McKersie, contrastou os padrões de modelo de relações de trabalho do período fordista, em que prevaleciam práticas e procedimentos de controle de trabalhadores, postos de trabalho fixos e salários fixos, com os padrões o novo modelo de relações de trabalho mais participativos, centrados no trabalho em equipe e em salários variáveis. Foram identificados, nesse novo modelo, a emergência de sofisticados padrões não aderentes à política sindical, tornando-se um grande desafio para a as práticas sindicais tradicionais (Katz, 2013).

Independentemente da motivação que levou à crise do sindicalismo, é consenso que os sindicatos estão em crise, o que pode ser evidenciado observando-se a queda nas taxas de sindicalização, que atualmente estão significativamente baixas, e de movimentos grevistas (Guimarães & Carvalho Neto, 2006; Porto & Carvalho Neto, 2011). Por um lado, esse novo contexto do mercado de trabalho levou a uma heterogeneidade da força de trabalho representada pelos sindicatos, com vínculos e jornadas de trabalho diferentes, como profissionais contratados e profissionais *part-time* (Guimarães & Carvalho Neto, 2006). Por outro lado, a falta de identidade que os trabalhadores possuem com o movimento sindical, consequência de uma não identificação coletiva que provoca o individualismo na classe trabalhadora (Porto & Carvalho Neto, 2011). Trata-se de um processo de mudança de valores em que a solidariedade e a ação coletiva dos trabalhadores nas negociações com as empresas vêm sendo substituída pela atuação individualista, notadas pelo aumento de negociações por empresas e na organização de novas categorias profissionais em sindicatos (Guimarães & Carvalho Neto, 2006). Nesse sentido, os sindicatos deveriam buscar novas estratégias que, somadas às suas atividades tradicionais, que permita uma ampliação do seu espectro de atuação e auxiliem no enfrentamento aos obstáculos que se apresentam (Guimarães & Carvalho Neto, 2006).

Na perspectiva brasileira, a partir da Constituição de 1988 houve a facilitação do processo de criação de sindicatos, o que ampliou em muito o número de sindicatos e de novas categorias profissionais (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). Nesse sentido, o número total de sindicatos pulou de cerca de 2.000 em 1964 para o quantitativo atual de 11.240 sindicatos, um aumento de mais de 400% no período (Cardoso, 2015; Campos, 2016). Essa ampliação não guarda relação com o crescimento da base sindical, que atualmente se encontra no menor patamar dos últimos dezessete anos. Nesse sentido, o crescimento do número de sindicatos observados pós Constituição de 1988 não resultou em uma ampliação da sustentação das bases, tampouco no fortalecimento do poder de barganha, podendo ser explicado, talvez, também pelo interesse dos líderes sindicais em pegar uma “fatia do bolo” do imposto sindical, que não depende da luta sindical para ser arrecadado (Carvalho Neto et al, 2016).

De acordo com Carvalho Neto et al (2016), a partir da ascensão do Partido dos Trabalhadores ao poder no ano 2003, bem como da retomada do crescimento econômico, as manifestações por melhores condições de trabalho voltaram para a agenda das negociações coletivas. Esse revigoramento do sindicalismo abrangeu tanto áreas tradicionalmente fortes, como bancos e indústria automobilística, quanto em outras com histórico de baixa atuação sindical, chegando a mobilizar até mesmo trabalhadores não sindicalizados. Assim, nesse período o sindicalismo brasileiro, tendo se fortalecido muito em razão da forte presença de líderes sindicais no governo e no congresso (Carvalho Neto et al, 2016).

Desde a sua origem, os sindicatos brasileiros são estruturados em um sistema em que o enquadramento é por categoria profissional, de acordo com uma base territorial definida, possuindo uma estruturação verticalizada, podendo ser compostas por federações sindicais, que compreendem um coletivo de cinco ou mais sindicatos, e confederações sindicais, que é o coletivo de três ou mais federações (Costa, 2005). Somente em 2008, no segundo mandato do Presidente Lula, as Centrais Sindicais, que compreendem sindicatos entre diferentes categorias, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, foram reconhecidas por lei e passaram a receber um percentual do imposto sindical (Carvalho Neto et al, 2016). Atualmente no Brasil há 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais, o que totaliza 16.491 organizações, das quais 5.251 são de empregadores e 11.240 são de trabalhadores (Campos, 2016).

Observa-se, nesse período, um crescimento na taxa de filiação sindical, que ampliou de 19,3% em 2001 para 21% em 2006, registrando uma ampliação das bases sindicais apesar do contexto internacional, andando na contramão da tendência mundial de enfraquecimento dos sindicatos. Todavia, a partir de então se observou um declínio acentuado do poder de pressão do sindicalismo no Brasil, seja pelas estatísticas de greves publicadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), seja pela taxa de 16,2% de filiados a sindicatos, que caiu quase cinco pontos percentuais entre 2006 e 2017, chegando a ter queda nominal de filiados entre 2012 e 2013 (Cardoso, 2015; Campos, 2016). Nesse mesmo sentido, pesquisas recentes realizadas junto às áreas de gestão de pessoas apontam a existência de altas taxas de trabalhadores temporários, bem como fraca influência dos sindicatos nas decisões das empresas (Carvalho Neto et al, 2016).

O fato é que o sindicalismo brasileiro está em crise, assim como acontece em outros países, e podemos discorrer algumas causas desse cenário. Por um lado, essa estrutura de representação única somada ao financiamento compulsório por meio do imposto sindical diminuiu tanto o interesse dos sindicatos em angariar mais filiados (em alguns casos o interesse é exatamente não ampliar), como enfraquece o poder de barganha dos sindicatos, haja vista o afastamento entre lideranças e bases (Costa, 2005). Todavia, novas formas de atuação, que extrapolam àquelas tradicionalmente praticadas pelo sindicalismo brasileiro, começam a ser observadas em âmbito nacional com extrapolações internacionais, como no caso da formação de redes de sindicatos de empresas multinacionais, com o apoio das confederações e centrais

sindicais, que consistem na articulação e organização de trabalhadores de diferentes unidades de uma mesma empresa, em âmbito nacional e internacional, com vistas a construir uma agenda comum de negociação (Costa, 2016).

Por fim, apesar da crise estruturante no sindicalismo brasileira devido a múltiplos fatores, a atuação sindical precisa cada vez mais ser intensificada para assegurar a qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho do trabalhador frente a constante crise financeira, laboral e ética que vivenciamos nos dias atuais. As quais são utilizadas como “motivos” para que as organizações desenvolvam ações e comportamentos hostis para com seus trabalhadores, de modo que estes obtenham maior produtividade e desempenho no exercício de suas atividades. Portanto, na próxima seção desenvolveremos sobre o tema assédio moral no trabalho, suas características e o vínculo deste tema com a atuação sindical.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A partir dos anos 1990, a pauta do assédio moral no trabalho entrou de vez como objeto de estudo e interesse por parte dos pesquisadores da área da Administração. De acordo com Freitas (2001), é neste momento que ele passou a ser visto como destrutivo do ambiente de trabalho, haja vista a queda de produtividade e o absenteísmo provocado pelos danos psicológicos. Para Nunes e Tolfo (2012a), a partir da visualização dos efeitos negativos que a violência pode proporcionar para a organização, é que os gestores deram maior atenção para estes aspectos.

Decerto, a humilhação dentro do trabalho é algo que existe desde sempre, aparecendo de diferentes maneiras conforme o contexto (Heloani, 2004). Todavia, vários pesquisadores entendem que, com a crise do Fordismo e o conseqüente advento de regimes econômicos de orientação mais fortemente neoliberais, com políticas antagônicas que exigem do trabalhador cooperação com acirramento da competição, ocorreu uma intensificação do desgaste físico e mental dos trabalhadores, o que ampliou o número de casos condutas abusivas e de assédio (Heloani, 2004; Scanfone & Teodósio, 2004. Nunes & Tolfo, 2015).

O assédio moral não é um privilégio dos países menos desenvolvidos, tampouco guarda relação com escolaridade, natureza e porte das organizações, estando relacionado com a existência das desigualdades na formação coletiva (Vasconcelos, 2015). De acordo com Heloani (2004), no passado o assédio ocorria basicamente com os profissionais da base hierárquica, tendo ocorrido um processo de “democratização” que alcança profissionais bastante qualificados, como professores universitários, médicos e juízes.

Muitos estudos apontam que, para boa parte dos empregados, o assédio moral é um aspecto nocivo e persistente na vida organizacional (Harrington, Warren & Rayner, 2015). Nessa linha, Freitas (2007) diz que o assédio moral é uma questão organizacional em que as organizações acabam por permitir a ocorrência desse tipo de violência por não estipularem limites em regras ou instâncias de punição, ainda que não consista, portanto, em algo deliberado de seus dirigentes. Em contrapartida, no atual de competitiva e a busca desenfreada pela produtividade, muitos gestores adotam como princípio norteador o resultado e lucro a qualquer custo, o que possibilita que excessos sejam competidos para “fugir da crise” (Tolfo, Silva & Krawulski, 2013). Ou seja, o assédio moral pode ser visto como parte da cultura, de modo que a sua prática é “permissa”, veladamente, como uma estratégia para alcançar as metas e desempenho almejado (Salin, 2013; Nunes & Tolfo, 2013a).

A caracterização de uma situação como assédio moral é um trabalho complexo, que denota atenção. Para Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2005; 2011) e Nunes e Tolfo (2015), há um conjunto de características que definem o assédio moral no trabalho, quais sejam: a intencionalidade, cuja prática pode ser intencional ou não, de modo que a não intencionalidade do ato não o torna menos violento ou danoso à vítima; a direcionalidade, que é a um indivíduo

ou a um grupo específico; a frequência, de modo que o assédio moral é ato frequente e repetitivo que ocorre mais habitualmente durante meses e anos; o desequilíbrio de poder, situações em que a capacidade de ataque e defesa de cada um é desigual, não remetendo necessariamente a poder hierárquico; e o caráter processual, haja vista que o assédio moral evolui gradativamente, passando de situações mais escamoteadas para ataques mais visíveis e violentos.

O assédio moral no trabalho pode ser compreendido como ações e práticas hostis repetidas, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma intencional ou não, que são indesejadas pela vítima, as quais objetivam diminuir, humilhar, constranger, desqualificar, e que podem atingir a dignidade do indivíduo, sua integridade pessoal e profissional (Einarsen et al., 2005; 2011).

O assédio moral pode ter diversas origens quanto à posição hierárquica dos agressores em relação ao agredido (Nunes & Tolfo, 2015). Conforme Gonçalves (2009), assédio moral pode ser classificado como assédio moral vertical, horizontal, misto, específico, genérico ou social. De acordo com o autor, o assédio moral vertical pode ser ascendente ou descendente, sendo o primeiro praticado pelo hierarquicamente inferior ao superior e o segundo o contrário; horizontal, quando os envolvidos são pessoas em um mesmo plano hierárquico; o misto consiste no encontro entre o horizontal e o vertical; o assédio moral específico é aquele que tem um espaço definido para ocorrer; e o assédio moral genérico ou social ocorre de modo aberto, geralmente em espaços públicos. Há também o assédio moral grupal, que é aquele relacionado à identidade de grupo que os empregados levam para dentro da organização, bem como os conflitos existentes na sociedade em geral, podendo acarretar em comportamentos de assédio moral, como ridicularizações, destratamentos e isolamentos (Soylu & Sheehy-Skeffington, 2015). Nesse sentido, pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados, como é o caso das mulheres, dos negros, das pessoas com deficiências e dos homossexuais, estariam mais suscetíveis a sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho.

As situações de assédio moral no trabalho podem ser classificadas, de modo progressivo de sua visibilidade, como: deterioração proposital das condições de trabalho, em que são praticados atos para que o alvo pareça ser incompetente, em geral proveniente de superiores; isolamento e recusa de comunicação, em que ocorrem ações de recusa da comunicação e de exclusão dos eventos sociais, ocorrendo tanto por superiores quanto por pares; atentado contra a dignidade, em que são desferidos atos de desprezo, de desqualificação ou chacotas, geralmente desferidas por pares; e violência verbal, física ou sexual, em que os atos de violência se apresentam como ameaças, violência física e assédio sexual, podendo extrapolar o ambiente de trabalho (Hirigoyen 2006; Nunes & Tolfo, 2015).

No que diz respeito ao combate do assédio moral, as organizações devem reconhecer a possibilidade de ocorrência do fato e atuar positivamente nas atividades de apurar, coibir, punir os responsáveis, sem exceções (Freitas, 2007). O empregador deve zelar por um trabalho saudável, sendo o assédio moral uma clara violação ao contrato de relação de trabalho (Vasconcelos, 2015). Todavia, ao analisar as denúncias de assédio moral de acordo com a perspectiva dos profissionais de recursos humanos, Harrington, Warren e Rayner (2015) detectaram dificuldades desse grupo em decidir entre a palavra do acusador e acusado, bem como uma pressão da gestão por resolução rápida do conflito minimizando danos à organização.

É nessa lacuna de atuação que os sindicatos, representantes dos interesses dos trabalhadores, deveriam marcar presença, reivindicando uma atuação mais forte das organizações de modo a garantindo que esta forma de violência seja extirpada do ambiente de trabalho. Para Barreto (2006) e Bradaschia (2007) a atuação dos sindicatos em questões referentes ao assédio moral ainda é muito tímida, no entanto, existem alguns que se destacam, como o sindicato dos bancários, que possui uma atuação relevante no cenário nacional. Fabro e Maehler (2015) relatam que o enfraquecimento das lideranças nas organizações sindicais

possibilita que o assédio moral, que deveria ser tratado enquanto uma ação coletiva, seja discutido numa perspectiva individualizada e de forma sigilosa na esfera psicologia.

Portanto, cabe aos sindicatos colocarem como pauta nas discussões coletivas a saúde e segurança do trabalhador como um aspecto primordial, desta forma, podem combater diversas mazelas, entre elas o assédio moral, por meio da inserção de cláusulas que coíbam esta e outras práticas vexatórias e humilhantes aos quais os trabalhadores são submetidos (Luna, 2003; Fabro & Maehler, 2015). Ademais, as organizações sindicais necessitam oferecer um suporte e apoio ao indivíduo que denuncia a violência, oferecendo assessoria e orientação, e reportando o andamento do processo – o qual deve ser acompanhado por um representante sindical para garantir a imparcialidade do mesmo (Luna, 2003).

Em um levantamento realizado por Fabro e Maehler (2015) sobre práticas adotadas pelas organizações sindicais de Santa Catarina em relação ao assédio moral, foi identificado alguns aspectos: a) pouca informação e de baixa qualidade sobre o assédio moral nos sites dos sindicatos (conceitos, situações e características); b) razoável divulgação de notícias sobre casos de assédio moral, principalmente de outros estados; c) nenhuma informação, nos sites, de instruções de como proceder para denunciar o assédio moral; d) aumento de cláusulas sobre assédio moral nos acordos coletivos. Nunes e Tolfo (2012b) acreditam que a informação é uma importante ferramenta para a prevenção e combate ao assédio moral, portanto, cabe aos sindicatos desenvolverem ações de orientação e informação sobre a violência no âmbito virtual e nas suas dependências. Cabe ressaltar, que no primeiro momento, as vítimas podem se sentir constrangidas e com medo de denunciar (Nunes & Tolfo, 2013b), portanto, desenvolver estas informações nos sites, servirá como uma primeira etapa para elas terem uma orientação do que estão passando no momento e de como proceder futuramente.

Por fim, cabe ressaltar a importância da atuação sindical para com o trabalhador assediado, que muitas vezes se encontra fragilizado e desamparado, e em busca de um apoio e orientação para cessar com as situações vivenciadas no ambiente laboral. Logo, a sua atuação deve sempre buscar ou ter como foco a saúde e segurança do trabalhador.

4 METODOLOGIA

A abordagem da pesquisa desenvolvida foi qualitativa e o estudo tem caráter descritivo, tendo em vista que se trata de estudo empírico pouco tratado na literatura quando se considera a atuação sindical contra o assédio moral por meio de contratos e convenções coletivas de trabalho. O caráter descritivo da pesquisa, no caso em questão, coaduna com o objetivo de descrever características da atuação sindical frente às novas demandas do mundo do trabalho, levantando atitudes dos sindicatos. O método adotado para o presente estudo foi a análise documental, pois se trata da análise de documentos, quais sejam as cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, que ainda não receberam analítico, tendo em vista os objetivos supramencionados. De acordo com Yin (2005), a tal tipo de análise tem como pontos fortes o fato de ser estável, exata e de ampla cobertura.

Foi realizada uma análise das cláusulas presentes nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho celebrados entre sindicatos de trabalhadores e empregadores em todo o Brasil que tenham relação com o objeto assédio moral. Os dados foram coletados por meio de contato junto ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, departamento ligado a entidades sindicais que possui como objetivo desenvolver pesquisas que subsidiassem as demandas dos trabalhadores e, atualmente, mantém em seu corpo filiado mais de 700 sindicatos, federações e confederações nacionais de trabalhadores. Foram fornecidas todas as cláusulas específicas que versam sobre assédio moral no período compreendido entre 2011 e 2015, tendo sido excluídos os resultados relativos ao último ano, haja vista que os dados foram fornecidos antes do término deste. É importante ressaltar que o

DIEESE acompanha a realização das convenções coletivas e as tabulam em banco de dados específico presente no Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas.

A estratégia de análise dos dados das cláusulas foi a análise de conteúdo, que consiste em uma técnica de análise de textos objetivada para produção de inferências, a partir da frequência da ocorrência de categorias delineadas (Bauer, 2003). Para tanto, foram verificadas, tanto dentro das cláusulas de acordos e convenções coletivas categorias constituídas por meio do referencial teórico combinado com o problema deste trabalho que qualifiquem esta atuação entre os anos de 2011 e 2014.

As categorias de análise verificadas foram: tratar especificamente do assédio sexual; evolução do quantitativo de cláusulas por ano; quantitativo de cláusulas genéricas, que não especificam nenhuma das categorias a seguir; cláusulas que abrangem também o assédio sexual, cláusulas que preconizam o estabelecimento de Comissão ou Conselho para tratar do Assédio Moral no Trabalho; dentre as cláusulas da categoria anterior, aquelas que estabelecem participação sindical na Comissão ou Conselho; estabelecimento expresso de punição ao agressor; estabelecimento de programas, capacitações e outros meios de prevenção; previsão de apoio às vítimas; e participação sindical na apuração e punição dos casos de Assédio.

Esses dados coletados foram tabulados em bancos de dados específicos de acordo com a categoria de modo a possibilitar interpretações e realizar inferências sobre o fenômeno analisado.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Primeiramente, levantou-se o quantitativo de dispositivos que abrangiam a temática do assédio moral no trabalho. O quadro abaixo demonstra a evolução do número de cláusulas no período entre 2011 e 2014.

Tabela 1: Cláusulas de assédio moral entre 2011 e 2014

HIPÓTESE/ANO	2011	2012	2013	2014
Cláusulas vigentes	21	30	36	35

Fonte: dados primários (2017)

Observa-se um total de 122 neste período, todavia 17 cláusulas foram contadas duas vezes, pois os acordos e convenções coletivas de trabalho tiveram vigência por dois anos consecutivos dentre os observados. Houve um crescimento do quantitativo de cláusulas entre 2011 e 2013, com uma pequena redução em 2014.

Esse quantitativo de cláusulas, em comparação com os mais de 700 sindicatos abrangidos pelo DIEESE é bem pequeno, o que demonstra um desinteresse dessas entidades em consolidar, nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho cláusulas que se destinem à prevenção e punição de práticas de assédio moral. Mesmo nesse quantitativo, identificou-se que haviam cláusulas com caráter genérico, compreendidas como aquelas que preveem o combate ao assédio moral, todavia não especificam o modo de combate: em 2011 foi identificado 1 cláusula, 4 em 2012 e 8 em 2013 e em 2014. Nesse sentido, foram levantados dispositivos como o do sindicato dos Metalúrgicos de Jaraguá do Sul, em Santa Catarina, que assim dispõe “As partes envidarão esforços no sentido de prevenir a prática de assédio moral nas relações de trabalho”, que destacam a importância de se combater o assédio moral, todavia não agregam diretrizes de como coibir e evitar essa violência. Para Einarsen e Hoel (2008) e Nunes e Tolfo (2012b) as medidas de prevenção e combate ao assédio devem estar explícitas, e principalmente, sair do discurso e ir para a prática. Pois, segundo os autores, somente com a prática os trabalhadores darão credibilidade as ações organizacionais em relação ao assédio.

Acerca da distribuição regional dos sindicatos, identificou-se entidades cuja abrangência territorial é nacional, estadual e municipal, abrangendo os estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Bahia, Distrito Federal, Ceará, Paraná, Santa Catarina, Pará, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Rio Grande do Sul. A Tabela 2, demonstra essa evolução.

Tabela 2: Distribuição regional dos sindicatos

REGIÃO	2011	2012	2013	2014	UF
Norte	2	2	2	2	Pará
Nordeste	7	7	7	7	Ceará, Rio Grande do Norte, Bahia e Pernambuco
Centro-oeste	1	1	1	1	Distrito Federal
Sudeste	4	6	9	9	Minas Gerais, São Paulo e Rio de Janeiro
Sul	4	8	9	9	Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul
Nacional	3	6	8	7	-
TOTAL	21	30	36	35	-

Fonte: dados primários (2017)

Destaca-se a participação forte dos estados do nordeste e sul no quantitativo geral, especialmente do estado do Rio Grande do Sul, que é equivalente ao quantitativo de cláusulas de São Paulo, que a literatura aponta como o estado e a região aonde os sindicatos tradicionalmente são mais atuantes.

Com relação aos setores dos sindicatos, tem-se abrangidos os trabalhadores dos setores bancário, comercial, correios, eletricitário, extrativista, jornalista, metalúrgico, petroquímico, plástico, processamento de dados, purificação e tratamento de água, químico, rural, saúde, telemarketing, têxtil e transporte, conforme tabela a seguir.

Tabela 3: Cláusulas por setor entre 2011 a 2014

CLÁUSULAS POR SETOR	2011	2012	2013	2014
Bancário	1	1	2	1
Comércio	3	3	3	3
Correios	0	1	1	1
Eletricitários	3	3	4	4
Extrativista	1	1	1	1
Jornalismo	3	3	3	3
Metalúrgico	0	3	3	3
Petroquímico	0	1	1	0
Plástico	0	1	1	1
Processamento de dados	1	3	3	3
Purificação e distribuição de água	3	3	3	3
Químico	1	2	2	2
Rural	2	2	2	2
Saúde	0	1	1	1
Telefonia	0	0	2	2
Telemarketing	1	1	2	3
Têxtil	1	1	1	1
Transporte	1	1	1	1
TOTAL	21	31	36	35

Fonte: dados primários (2017)

Observa-se que aqueles setores que a literatura aponta como tradicionalmente ativos, como no caso dos setores metalúrgico, bancário e petroquímico, marcam presença. Todavia não há uma predominância desses setores, de tal sorte que, como pode ser observado, há uma grande dispersão entre setores, sendo o setor dos eletricitários o com maior quantitativo de cláusulas vigentes no período, levemente maior que de outros setores. Destaca-se que os setores que obtiveram maior crescimento do número de cláusulas no período foram o metalúrgico, de telefonia e telemarketing. Ressalta-se que a atuação dos sindicatos frente ao assédio moral, embora ainda carente, é de grande importância para a inibição da violência e de proteção ao trabalhador (Fabro & Maehler, 2015).

Outro objeto de análise foram as cláusulas que abordavam conjuntamente o assédio sexual. O assédio sexual consiste em uma forma de violência com histórico e literatura diversa referente ao assédio moral, remetendo aos estudos feministas da década de 1960, consistindo em um tipo mais visível e agressivo de violência no ambiente de trabalho, manifestado principalmente, segundo Hirigoyen (2006), por propostas ou ações de cunho sexual. Nesse sentido, cláusulas como “As empresas se obrigam a informar seus trabalhadores que não será admitida nenhuma prática de assédio moral ou sexual”, do sindicato de Telemarketing de São Paulo, foram levantados, de tal forma que em 2011 haviam 9 cláusulas, em 2012 haviam 12 cláusulas, em 2013 haviam 13 cláusulas e em 2014 haviam 14 cláusulas. Ocorreu, no período, uma evolução contínua de cláusulas que abordam de modo específico a questão da violência sexual. Tanto neste caso quanto no caso anterior, estas cláusulas não obrigam as empresas a nenhuma ação mais concreta de combate ao assédio, a não ser uma declaração de intenção. Não obstante, se o sindicato age para cobrar a realização destas campanhas, pode ser um início positivo de enfrentamento conjunto do assédio. O assédio sexual, em geral, tem como alvo preferencial as mulheres (Freitas, 2001; Hirigoyen, 2006). Motivado, principalmente pela crescente inserção das mulheres no ambiente laboral, a qual modificou o *status quo* das organizações e “sacudiu” o universo machista das organizações, que observam as mulheres como inferiores ao homem e incapaz de assumir cargos de responsabilidade (Hirigoyen, 2006; Correa & Carrieri, 2007; Oliveira, Gaio & Bonacim, 2009). Ou seja, trata-se de relações desiguais de gênero, e também pela relação de poder que um dispõe para penalizar o outro.

Levantou-se também as cláusulas que previam o estabelecimento de programas, palestras e outros meios educativos para orientar os trabalhadores das empresas e prevenir práticas de assédio dentro das organizações. A prevenção constitui braço importante do combate a este tipo de violência, juntamente com a apuração e punição de casos. Nesse sentido, foram levantadas cláusulas como a do sindicato dos Comerciantes de Fortaleza, Ceará, que fala “palestras aos comerciantes sobre o assédio moral e sexual, e prevenção da AIDS e outros tipos de doenças endêmicas ou epidêmicas”. Foram identificadas 12 cláusulas em 2011, 19 cláusulas em 2012, 20 cláusulas em 2013 e 19 cláusulas em 2014. Após um aumento de 2011 para 2012, o quantitativo de cláusulas manteve estável durante o período. Para Nunes e Tolfo (2012b) a informação sobre o que é o assédio, suas características, onde denunciar e demais assuntos, são aspectos fundamentais que auxiliam na prevenção e combate a violência. Para os autores, a informação evita a banalização do tema, muito comum nos dias atuais, tornando assim, o tema conhecido perante os trabalhadores e gestores.

Outro ponto de análise, foram as cláusulas que previam a criação ou manutenção de conselhos ou comissões internas para tratar de casos de assédio moral dentro do estabelecimento empresarial. Assim, cláusulas como “As denúncias de casos de assédio sexual e assédio moral deverão ser feitas à Direção da Empresa, para a devida análise, encaminhamento e indicação, conforme o caso, de comissão de apuração, que deverá ser instaurada no prazo máximo de 30 dias, a contar da data do recebimento da denúncia” do sindicato dos profissionais de Processamento de Dados PRODEPA, do estado do Pará, foram

contabilizadas. Em 2011 haviam 7 cláusulas, em 2012 haviam 8 cláusulas, em 2013 haviam 8 cláusulas e em 2014 haviam 9 cláusulas. Nota-se um pequeno aumento dentro do período.

Todavia, ressalta-se que a existência de órgão dentro da empresa não significa participação dos sindicatos na apuração dos casos de violência. Para uma participação efetiva, é necessário que o sindicato participe efetivamente dos trabalhos dessas comissões, para garantir a imparcialidade do processo (Luna, 2003). O estabelecimento de comissões com maior ou menor prescrição de funcionamento, inclusive paritárias, o que dá ao sindicato o poder de veto, sendo um avanço bem mais claro em relação ao mero discurso de boas intenções. Sindicato e empresa se obrigam a reunir, ficando muito mais fácil a atuação sindical para pressionar a empresa a agir em caso de assédio. Assim, foram levantadas aquelas que estabeleciam algum tipo de participação sindical nos processos de instituição dessas comissões, como na do sindicato dos Jornalistas de Belo Horizonte, em Minas Gerais, que dispõe “Cada Empresa deverá, dentro do prazo de 30 dias, contados da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, constituir uma Comissão de Ética, a ser composta no máximo por 4 pessoas, sendo 02 por ela indicadas e as outras 02 indicadas pelo sindicato profissional e que terá por objetivo apurar denúncias de assédio moral que venham a surgir dentro da empresa. A Comissão, uma vez constituída, elaborará um “Regimento Interno para suas atividades”. Nesse sentido, em 2011 haviam 4 cláusulas, em 2012 haviam 4 cláusulas, em 2013 haviam 3 cláusulas e em 2014 haviam 3 cláusulas. Observa-se que o quantitativo, levando-se em conta que o Dieese tem mais de 700 sindicatos filados, não chega a 1%, e não houve crescimento de fato, o que pode estar apontando para uma falta de interesse sindical em adentrar nas discussões concretas sobre os casos de assédio moral, pelo menos pela via das comissões paritárias.

Obviamente, um trabalho de apuração dos casos deve ser complementado pela previsão de punição aos assediadores. Desta maneira, verificou-se a previsão expressa de punição a autores de assédio moral nas empresas, como no caso do sindicato dos Trabalhadores Rurais da hortifruticultura de Juazeiro, na Bahia, que descreve que “Será vedado qualquer tipo de discriminação para permanência no emprego, comprometendo-se os empregadores a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédios sexual e moral”. Em 2011 haviam 5 cláusulas, em 2012 haviam 6 cláusulas, em 2013 haviam 8 cláusulas e em 2014 haviam 7 cláusulas. Nota-se, também, há pouca preocupação com o estabelecimento de cláusulas punitivas expressas, bem como uma manutenção do quantitativo. A visualização de que medidas punitivas estão sendo aplicadas para aqueles que comentem o assédio moral ou outra violência dentro da organização, proporciona além da inibição de determinados comportamentos hostis, a percepção que a justiça está sendo feita (Nunes & Tolfo, 2012b). Para os autores, a punição para os agressores faz com que aqueles que foram de alguma forma alvos de hostilidades se sintam amparados pela organização em denunciar a violência sofrida.

Outras cláusulas analisadas de grande importância, foram aquelas que previam o apoio à vítima de assédio. Esse talvez seja o tópico mais negligenciado pela literatura, haja vista o pequeno quantitativo de cláusulas tratando especificamente deste tema. Foi detectado uma cláusula em 2011 e duas nos anos seguintes, sendo elas elaboradas pelos sindicatos dos Correios, de caráter Nacional, e de Processamento de Dados PRODEPA, que previam, respectivamente, que “Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se solicitarem, receberão orientação psicológica pertinente” e “Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas receberão orientação psicológica adequada, e o empregado que efetuar o assédio será punido, nos termos da CLT”. Nesse sentido, como se tratam de casos quase singulares, um estudo aprofundado desses casos poderia indicar a efetividade do apoio dado às vítimas, bem como demonstrar caminhos a serem trilhados por sindicatos em trabalhos futuros. No que tange ao suporte psicológico a vítima de assédio, Albanaes, Rodrigues, Pellegrini e Tolfo (2017) relatam que devido a centralidade que o trabalho

exerce na vida do indivíduo e a gravidade das situações hostis vivenciadas e suas consequências, a intervenção psicológica com a vítima é de grande importância para o estabelecimento de sua saúde e centralização. Para as autoras, a construção de diferentes estratégias de enfrentamento favorece a construção de projetos futuros e o fortalecimento psíquico dos alvos, que se encontram fragilizados em decorrência de suas experiências.

Quanto à ingerência sindical em casos de assédio moral, não foi encontrada cláusula em 2011 e nos anos seguintes havia apenas uma cláusula, novamente do sindicato dos Correios, que estabelecia que “As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado à área de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração. O empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical”. Essa previsão demonstra a singularidade desse sindicato, que, conforme os dados indicam, incorporou em sua pauta de fato a bandeira do combate ao assédio moral.

Por fim, compreende-se que as cláusulas de acordos e convenções coletivas se apresentam como instrumentos importantes para a prevenção, intervenção e combate ao assédio moral (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004). E demonstram, mesmo tímida, a atuação sindical na defesa do bem-estar, saúde e segurança do trabalhador, que no momento da violência se encontra desamparado e fragilizado. Portanto, diante do contexto atual de competitividade e busca pela produtividade, cabe ao sindicato cada vez mais lutar por aqueles que ele representa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em primeiro lugar, destaca-se que, apesar dos grandes danos que o assédio moral pode causar no bem-estar dos trabalhadores, a atuação sindical ainda é bastante tímida (Barreto, 2006), haja vista que em um universo de mais de 700 entidades sindicais, em que a maior parte firma acordos e convenções coletivas de trabalho, apenas 5% delas dedicou atenção à questão ao ponto de consagrá-la em cláusulas específicas. Mesmo assim, observou-se no período entre 2011 e 2013 um crescimento no número de cláusulas, todavia acompanhado por crescimento daquelas do tipo genérica, em que não é estabelecido nenhum tipo de ação concreta para prevenir ou coibir esse tipo de violência.

Nas cláusulas levantadas, nota-se uma atenção maior à questão da prevenção, por meio do estabelecimento de cláusulas que prescrevem programas, palestras e outros meios educativos com esta finalidade. No universo dessas cláusulas, nota-se também que a questão do assédio sexual também é destacada. Por outro lado, meios efetivos de atuação sindical frente ao apoio a vítimas e inferência na apuração de denúncias são tratados de modo bem específico por apenas alguns sindicatos, que podem ser objeto de estudo qualitativo mais aprofundado para apuração dos resultados efetivos em pesquisas futuras.

Por fim, este trabalho possui como lacunas a serem investigado por pesquisas futuras a efetividade dessas cláusulas na atuação sindical dos respectivos sindicatos, a falta de interesse de grande parte dos sindicatos em tratar o tema e os resultados dessa atuação quando comparado com sindicatos que não possuem interesse na temática.

REFERÊNCIAS

Albanaes, P., Rodrigues, K. J. R., Pellegrini, P. G. & Tolfo, S. R. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia*, 35(1), 61-96.

- Azevedo, M. C., Tonelli, M. J. & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração (São Paulo)*, 50(3), 277-291.
- Barreto, M. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Bauer, M. W. (2003). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: *Pesquisa qualitativa com som, imagem e texto*. 2ª ed. Vozes, Petrópolis, pp. 189-221
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Campos, A. G. (2016). *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?*. Brasília: Ipea.
- Cardoso, A. M. (2015). *Dimensões da Crise do Sindicalismo Brasileiro*. Caderno CRH, 28(75), 493-510.
- Carvalho Neto, A. M. (2001). *Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Petrópolis: Vozes.
- Carvalho Neto, A., Amorim, W. A. C., & Fischer, A. L. (2016). Top Human Resources Managers Views on Trade Union Action in Brazilian Corporations. *Brazilian Administration Review*, 13(4), 1-23.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra.
- Correa, A. M. H. & Carrieri, A. P. (2007). Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *Revista Administração de Empresas*, São Paulo, 47(1), 22-32.
- Costa, H. (2016). *Redes sindicais de trabajadores*. Nueva Sociedad, (264). 111-124.
- Costa, M. S. (2005). O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 111-131.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2008). Bullying and mistreatment at work: How managers may prevent and manage such problems. In: A. Kinder, R. Hughes & C. Cooper (Comps.). *Employee well-being support: A workplace resource* (pp. 161-173). New York: John Wiley and Sons Ltd.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2005). Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In Bowie, V., Fischer, B. S. & Cooper, C. L. (Eds.). *Workplace Violence: issues, trends, strategies* (pp. 229-247). Devon: Willian Publishing.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Orgs.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 3-39). London: Taylor & Francis.

Fabro, A. C. & Maehler, C. (2015). Combate ao assédio moral no trabalho: identificando medidas adotadas pelas organizações sindicais de SC. In: Emmendoerfer, M. L., Tolfo, S. R. & Nunes, T. S. (Org.). *Assédio moral: em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 215-228). 1. Ed. Curitiba, PR: ed. CRV.

Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.

Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, 6(1), 1-7.

Gonçalves, W. J. (2009). Discriminação contra a mulher obesa e assédio moral genérico: tutela efetiva da igualdade no processo de reversibilidade de conduta uma questão de direitos fundamentais. *Desafio: Revista de Economia e Administração*, 10(22), 67-82.

Guimarães, S. & Carvalho Neto, A. (2006). O futuro dos sindicatos. Estudo sobre sindicatos de telecomunicações no Brasil. *Caderno CRH*, 19, 277-291.

Harrington, S., Warren, S., & Rayner, C. (2015). Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence. *Organization*, 22 (3), pp. 368-389.

Heloani, R. (2004). Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), 1-8.

Hirigoyen, M-F. (2006). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Katz, H. (2013). Is U.S. public sector labor relations in the midst of a transformation? *ILR Review*, 66(5), 1031-1046.

Kaufman, B. E. (2010). The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labour Economics and Human Resource Management. *Industrial and Labour Relations Review*, 64 (1), 74-108.

Kaufman, B. E. and Barry, M. (2014). IR Theory Built on the Founders' Principles with Empirical Application to Australia. *Industrial and Labour Relations Review*, 67, 1203-1234.

Luna, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madri: Ediciones GPS Madri. Relatório preparado para a Secretaria de Salud Laboral de CC.OO.

Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2012a). Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, Florianópolis, 5(3), 264-286.

Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2012b). Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. *Salud de los Trabajadores*, Maracay, 20(1), 61-73.

- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2013a). A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec*, São Paulo, 4(2), 90-113.
- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2013b). Assédio Moral em Universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. *Administração Pública e Gestão Social*, 5(4), 148-155.
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2015). O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17(41), 21-36.
- Offe, C. (1989). Trabalho: a categoria-chave da sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 10 (4), 13-41.
- Oliveira, A. R., Gaio, L. E. & Bonacim, C. A. G. (2009). Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. *Revista de Administração da UFSM*, 2(1), 80-97.
- Porto, R. G. & Carvalho Neto, A. (2011) O Esvaziamento da noção do ser coletivo e a reação sindical no Brasil do século XXI. *Anais: EnAnpad*. João Pessoa.
- Salin, D. (2003). *Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences*. Doctoral dissertation. Research Reports, Serie A, no 117. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration.
- Saraiva, L. A. S., Ferreira, J. A., & Coimbra, K. E. R. (2012). Relações de trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: um estudo no setor de mineração. *Revista Gestão Organizacional*, 5(2), 134-148.
- Scanfone, L., & Teodósio, A. D. S. S. (2004). Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? *Revista Economia & Gestão*, 4(7), 71-80.
- Soylu, S., & Sheehy-Skeffington, J. (2015). Asymmetric intergroup bullying: The enactment and maintenance of societal inequality at work. *Human Relations*, 68(7): 1099–1129.
- Tapia, M. Ibsen, C. L. & Kochan, T. A (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socioecon Rev*, 13 (1): 157-184.
- Tarcitano, J. S. C. & Guimaraes, C. D. (2004). *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos: Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora.
- Tolfo, S. R., Silva, N. & Krawulski, E. (2013). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y la gestión de personas. *Salud de los Trabajadores*, Maracay, 21(1), 5-18.
- Vasconcelos, Y. L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 821-851.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman.