



INTERPRETAÇÕES DO OLHAR SINDICAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL

UNDERSTANDING THE UNION PERSPECTIVE ON MORAL HARASSMENT

Walid Abbas El-Aouar

Universidade Potiguar, Brasil
walidbranco@gmail.com

Cíntia Regina Gallo

Universidade Potiguar, Brasil
cintia.gallo2@gmail.com

Ahram Brunni Cartaxo de Castro

Universidade Potiguar, Brasil
brunnicastr@hotmail.com

Arthur William Pereira da Silva

Universidade Federal da Paraíba, Brasil
arthurwilliamADM@hotmail.com

Rafael Fernandes de Mesquita

Universidade Potiguar, Brasil
rafael.fernandes@ifpi.edu.br

Resumo

O objetivo desse estudo foi compreender a perspectiva de dirigentes sindicais a respeito do assédio moral no trabalho e identificar as ações desenvolvidas pelos sindicatos em relação à prevenção e combate desse tipo de violência. Trata-se de uma pesquisa qualitativa realizada por meio de um estudo de múltiplos casos de caráter descritivo. Para a coleta dos dados utilizou-se da entrevista semiestruturada. Para o tratamento dos dados recorreu-se à análise de conteúdo com apoio no uso de planilhas eletrônicas. Os resultados sinalizaram que os grandes sindicatos, considerando-se as características históricas e culturais da atividade laboral que representam, estão suplantando as questões de remuneração e estabilidade, para se preocuparem com os aspectos da saúde mental dos trabalhadores; embora, as suas práticas, na perspectiva dos dirigentes sindicais, ainda estejam focadas nas questões jurídicas, em detrimento do suporte psicológico ao indivíduo assediado.

Palavras-chave: Assédio Moral; Sindicatos; Mercado; Trabalho.

Abstract

The objective of this study was to understand the perspective of union leaders regarding moral harassment at work and to identify the actions developed by the unions in relation to the prevention and combat of this type of violence. It is a qualitative research executed through a study of multiple cases with descriptive character. For the data collection, the semi-structured interview was used. For the treatment of the data we used content analysis with the use of electronic spreadsheets. The results indicate that: the large unions, considering the historical and cultural characteristics of the work they represent, are supplanting the issues of remuneration and stability, to be concerned with the mental health aspects of the workers; although their practices, from the perspective of union leaders, are still focused on legal issues, to the detriment of psychological support to the besieged individual.

Keywords: Moral Harassment; Syndicate; Marketplace; Job.

1. Introdução

O assédio moral ou a violência psicológica no trabalho é uma prática quase tão remota quanto o próprio trabalho. Ao longo da evolução histórica do trabalho, a forma de sua organização foi determinada pelo capital, afetando o significado da atividade laboral na vida das pessoas e possibilitando práticas de gestão e controle muitas vezes desumanas.

Verkuil, Atasayi e Molendijk (2015) e Lima, Lima e Vieira (2012) apontam diversos fatores do atual modelo de organização do trabalho como influências diretas na saúde mental dos trabalhadores. A divisão das tarefas e as práticas de gestão que incentivam a competitividade, o individualismo e a responsabilização dos menos produtivos pelo não alcance de metas, entre outros, provocam sérios resultados na saúde do trabalhador e nas suas relações interpessoais, dentro e fora do espaço de trabalho (D’Cruz & Ernesto, 2013).

O sistema socioeconômico vigente, com ideais de liberdade de mercado, livre negociação e atomização cibernética, favorece os donos do capital e institui uma postura profissional, moral e normas para os trabalhadores que assimilam os valores culturais correntes de que o lucro e a produtividade são positivos em qualquer contexto e devem ser buscados por todos. Ou seja, a superexploração dos trabalhadores está justificada pelo ideal máximo do capitalismo. Nessa cultura, o trabalhador é subsumido (Marx, 2006) às diversas formas de violência que são legitimadas e banalizadas pelo capital.

Nos últimos anos, novas abordagens ao tema têm aquecido o debate sobre os fatores que ocasionam o assédio moral. Nesse percurso, percebe-se uma tendência em retirar do indivíduo, ou da personalidade do indivíduo a “culpa” pelo assédio moral e deslocar a responsabilidade para um contexto mais amplo, que são os modelos de produção e

organização do trabalho (Muçouçah, 2014), pois, para Soboll e Glina (2012), analisar o assédio de forma isolada, vinculada ao indivíduo e deslocada do sistema de gestão, personifica a violência e oculta o impacto do sistema produtivo na saúde das pessoas.

Nesse contexto, os sindicatos são instrumentos úteis à defesa dos direitos adquiridos e da melhoria das condições de trabalho, de salário e de proteção social dos trabalhadores e de suas categorias profissionais. Porém, na visão dos sindicatos, a gestão do trabalho e as práticas organizacionais ainda são tratadas como prerrogativas exclusivas do empregador e, portanto, o interesse sobre esses temas por parte das entidades sindicais, é pouco expressivo, se restringindo a evitar perdas de direitos conquistados, não investindo em novas reivindicações (Rodrigues & Freitas, 2014).

Diante disso, estabeleceu-se a seguinte questão de pesquisa: como o assédio moral no trabalho é percebido por representantes de sindicatos dos trabalhadores e sindicatos patronais? A pesquisa tem como objetivo compreender as perspectivas sobre o assédio moral individual e coletivo, bem como verificar as práticas de combate adotadas pelas entidades sindicais. O estudo se justifica do ponto de vista organizacional, pois segundo Fistarol (2014), há uma desinformação das entidades sindicais quanto ao tema. Da mesma forma, Barreto & Heloani (2014) pontuam que compreender o assédio moral é um dos desafios dos sindicatos e que estes urgem de esclarecimentos acerca do assunto. À ciência da gestão o estudo contribui para ampliar as perspectivas sobre o fenômeno, tendo em vista que o entendimento dos sindicatos pode contribuir para o surgimento de novos arranjos teóricos e práticos no desenvolvimento de condições e relações mais salutaras de trabalho, sendo este o *gap* a ser superado. Para Lima et al. (2012), o assédio moral deve ser analisado levando em consideração todos os contextos no qual está inserido, seja econômico, político, organizacional, social e, portanto, também o sindical. Fabro e Maehler (2015) também defendem que o conhecimento sobre o assunto deve estar permeado em todas as instâncias, sendo os sindicatos os possíveis protagonistas que poderão ajudar na amplitude e disseminação dos conhecimentos acerca do assédio moral no trabalho.

Do ponto de vista social, a aplicação dos conhecimentos advindos desta pesquisa poderá auxiliar na determinação de diferentes práticas de prevenção do assédio moral nos ambientes de trabalho, evitando o sofrimento e os possíveis prejuízos para os envolvidos: indivíduo, organização e sociedade.

2. As relações de trabalho, o assédio moral e os sindicatos

A reestruturação produtiva promovida pelo modelo neoliberal determinada pela produtividade e lucratividade, instituiu novas práticas de exploração do trabalho com base na flexibilização (aqui consideradas uma fragilização) das relações de trabalho, nos modelos gerenciais e salariais baseados em metas e resultados, além da expansão no uso de mão de obra terceirizada (Antunes & Praun, 2015).

Na medida em que a exploração da força de trabalho, justificada pela necessidade de crescimento econômico e de inovação, foi sendo intensificada e ampliada pela aceleração dos ritmos de produção e pelo modo de organização do trabalho, as condições e relações laborais foram sendo empobrecidas e a precarização do trabalho gradualmente agravada (Adams & Deakin, 2014).

Para Antunes e Praun (2015), Petri, Severo e Guimarães (2015) e Cahú et al. (2011) os principais aspectos que permeiam os conflitos de interesses entre empregadores e classe trabalhadora são a flexibilização das relações de trabalho, a utilização de políticas gerenciais para aumentar o desempenho e o fenômeno da terceirização com suas características trabalhistas específicas.

Rossi e Gerab (2009) argumentam que a flexibilização é intrínseca à globalização neoliberal e se caracteriza pela adequação ou extinção de toda e qualquer legislação que obstaculize o capital de aumentar sua capacidade de exploração e espoliação dos recursos (humanos e naturais). Os autores destacam algumas modificações nas relações de trabalho que revelam os impactos da flexibilização na precarização do trabalho por meio do afrouxamento das leis e regras na contratação do trabalho. Estas transformações incidem na definição do tempo de trabalho (banco de horas, horistas, tempo parcial, contrato temporário, entre outros), na forma de determinar a remuneração (comissões, participação nos lucros, vinculada a produtividade individual ou do grupo) e na possibilidade de terceirização de serviços cujos vínculos e proteção trabalhista são mais frágeis.

A respeito das políticas de gerenciamento, pautadas na obtenção da produtividade máxima e no alto controle operacional, fundamentadas na lógica econômica e de avaliação de resultados, Antunes e Praun (2015) comentam que: dentre tantos modelos gerenciais, a gestão por metas se encaixa perfeitamente nos moldes do capitalismo, pois apresenta diversas vantagens estratégicas (para os empregadores).

A gestão por metas, embora apresentada como um modelo de gerenciamento que promove a meritocracia, estimulando e premiando aqueles que produzem mais, pode ser

compreendido como um mecanismo para aumentar a produtividade por meio de um discurso que preconiza a “colaboração” dos trabalhadores, mas que só incentiva a competitividade e a individualização, podendo-se gerar pressões e situações assediadoras entre os pares, levando-se a uma corrosão no caráter dos indivíduos (Sennet, 1999) e um estado de pulsão de morte nas pessoas e nas organizações (Enriquez, 1997).

Nesse contexto, até mesmo a gestão de pessoas com seus vários corolários que, em tese, mediavam a relação entre as pessoas e as organizações, vem se descaracterizando enquanto teoria e prática para uma gestão de contratos e de conflitos de trabalho. Situação que se assevera com a reforma trabalhista aprovada no Brasil no ano de 2017.

Na literatura dos últimos anos sobre o assédio moral no trabalho, autores apontam as pesquisas de Marie-France Hirigoyen, principalmente sua obra “Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, como a responsável pela popularização do termo no mundo. Para a autora, assédio moral no trabalho é “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 de trabalho” (Hirigoyen, 2006, p. 17).

No Brasil, pode-se citar Barreto (2005) como uma das precursoras no estudo do assédio moral no trabalho. De acordo com a autora, o assédio moral pode ser definido como um conjunto de procedimentos, comportamentos e atitudes que ameaçam, desqualificam e constroem o outro, de forma contínua e intencional.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.37) argumentam que o objetivo do assédio moral é “diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo”. Barros (2017), Verkuil et al. (2015), Chirilă e Constantin (2013) e Cahú et al. (2011) chamam a atenção para alguns aspectos frequentemente utilizados para caracterizar o assédio moral no trabalho ao funcionário ou para um grupo de funcionários, por superiores, colegas ou subordinados, que são: a frequência, a intencionalidade e a vulnerabilidade prática (relacionadas às características físicas e cognitivas) e subjetiva da/s vítima/s.

Maciel et al. (2007) e Hirigoyen (2006) citam que as condutas abusivas podem ser de quatro tipos: (i) ataques à tarefa – retenção de informações essenciais, exigências superiores à competência ou capacidade, atividades sem importância, controle exagerado; (ii) ataques pessoais – críticas, humilhações, constrangimentos, deprecições, públicas ou veladas; (iii) isolamento – falta de diálogo, comunicação ambígua ou inexistente, segregação, ostracismo; (iv) ataques verbais – gritos, ofensas, desmoralizações, ameaças físicas.

O assédio moral no trabalho provoca nas vítimas diferentes reações e produz diversos

tipos de sofrimento que se materializam através de sintomas e doenças físicas e mentais. (Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen & Mageroy, 2015; Loerbroks et al., 2015; Qureshi, Rasli & Zaman, 2014; Rugulies et al., 2012; Nielsen, Hetland, Matthiesen & Einarsen, 2012; Høgh, Hansen, Mikkelsen & Persson, 2012; Cahú et al., 2011). Mesmo diante de sintomas expressivos, muitos trabalhadores têm dificuldade de relacionar seu sofrimento ao comportamento abusivo que está suportando, devido à natureza sutil do assédio moral (Verkuil et al., 2015; Dzurec & Bromley, 2012).

Além disso, conforme Dejours (1999), o medo de desempregar-se, um sentimento de medo social – por si próprio, pelos outros e pelos seus familiares – diante da ameaça de exclusão, faz com que os trabalhadores se submetam ao sofrimento do assédio numa espécie de paralisia das capacidades analíticas que se traduz na resignação, pois quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade (Dejours, 1999, p. 19).

Lima et al. (2012), ainda sustentam o debate de que o assédio produz sentimentos de menos-valia, desânimo, indignação e insatisfação, e, em longo prazo, afetam a saúde mental provocando danos físicos, psicológicos e sociais. Por outro lado, as organizações também se prejudicam com as repercussões do assédio moral. Há uma tendência à diminuição da produtividade ou da qualidade, o aumento dos índices de absenteísmo e de acidentes de trabalho, além dos custos com a substituição do trabalhador em caso de afastamento por licença médica (Martins, 2015). Em vez de um jogo em que o capital ganha, tem-se um jogo de soma nula.

Nesse contexto, novas faces para o assédio moral vêm sendo pesquisadas, o que revela a necessidade de uma vigilância epistemológica para o assunto, entre elas: o efeito do assédio moral quando relacionado ao gênero (Rugulies et al., 2012), o assédio moral associado ao *bullying* e *mobbing* (Samnani & Singh, 2012), e o assédio racial (Stoermer, Hitotsuyanagi-Hansel & Froese, 2017), por exemplo.

Portanto, o assédio moral no trabalho pode ser resultado de contradições sociais que se concretizam através dos modos de organização e nos modelos de gestão. O individualismo, o utilitarismo e o pragmatismo que permeiam as relações profissionais e pessoais não derivam da personalidade, mas são próprios do sistema socioeconômico vigente. “O assédio moral é o reflexo de uma sociabilidade degradada e moralmente degradante instaurada pela lógica do valor” (Lima et al., 2012, p. 266), ou seja, está culturalmente estabelecido pelo modo de

organização da economia e da sociedade.

Marx (2006) coloca que os trabalhadores, por educação, por tradição e costume, acatam todas as determinações dos modos de produção como leis naturais. Desse modo, a violência no ambiente de trabalho, ao longo do processo de industrialização foi sendo naturalizada, legitimada e banalizada. As formas de gerenciamento, de organização da produção, e o sentido do trabalho apresentam fortes traços da herança do período coronelista, e podem ser observadas através do “autoritarismo, clientelismo, nepotismo, favoritismo e ausência de critérios” presentes nas organizações (Aguiar, 2008, p. 285).

Segundo Enriquez (1997), o que as organizações almejam é “modular, estabilizar, canalizar (ou de lutar contra) os desejos e os projetos dos diversos grupos sociais presentes na organização, com referência às suas condições de trabalho, a seus estatutos e papéis e às suas modalidades de existência” (pp. 81-82).

Para Foucault (2012) o que o capital quer é evitar as reivindicações sociais (de horários, salários, ritmos, condições de trabalho, histórias, entre outras), causando nos trabalhadores um recalçamento, uma repressão das forças emocionais (Reich, 1982), que corroem o caráter dos trabalhadores pelo medo, ansiedade e pelo fracasso (Sennett, 1999).

Foucault (2012) argumenta o sistema mercadológico quer dividir, evitar que os trabalhadores se reúnam, paradistribuir as pessoas, neutralizando-se os movimentos sociais e sindicais. Marx (2006), sobre esse contexto, traz a noção de que o capital colonizou a subjetividade em que a necessidade e o desejo somente podem ser atendidos pelo capitalismo. A nossa subjetividade seria produzida (manipulada). É uma espécie de fetiche do sistema (Mészáros, 2011) para manter a elevada extração das capacidades de trabalho das pessoas sem que os trabalhadores possam ter capacidade de reação.

Quanto ao assédio moral coletivo ou também conhecido como assédio moral organizacional, ou ainda, o assédio moral interpessoal e organizacional (Gosdal & Soboll, 2009), Bradaschia (2007) destaca quatro aspectos: os relacionados ao clima e cultura organizacional, os relacionados à liderança, os relacionados à organização do trabalho e os relacionados às constantes mudanças que vêm ocorrendo nas organizações. De forma semelhante, Qureshi et al. (2014) e Samnani e Singh (2012) argumentam que os aspectos antecedentes ao assédio moral, no nível organizacional, estão relacionados ao estilo de gestão e liderança, a cultura e clima organizacional, as políticas organizacionais e a fatores situacionais, como o sistema de recompensas.

Por outro lado, diante das transformações no mundo do trabalho precipitadas desde a Revolução Industrial, os trabalhadores começaram a se organizar como coletivos na intenção

de conquistar melhores condições de trabalho, melhores salários e enfrentar o capital. No Brasil, as primeiras formas de organização dos trabalhadores foram as Sociedades de Socorro e Ajuda Mútua e a União Operária que, com o advento da indústria nacional, passaram a se organizar por ramos de atividade, dando origem aos sindicatos (Queiroz, 2013).

Sindicatos são, portanto, instituições que têm como finalidade principal a de defender e proteger os direitos e interesses da classe trabalhadora. Seu surgimento foi uma conquista ao longo da história do trabalho, pois se caracteriza pela união dos trabalhadores no combate à exploração e nas reivindicações por condições de trabalho salutar e com salários mais justos, entre outras questões. “Seu principal valor está em reconhecer a existência do conflito e permitir a sua solução de forma negociada, com regras que asseguram igualdade de condições entre empregadores e trabalhadores” (Queiroz, 2013, p. 10).

Organizar e representar a categoria, realizar negociações coletivas (acordos, convenções ou contratos), fomentar a consciência crítica dos trabalhadores e atuar para garantia dos direitos trabalhistas, são algumas das funções dos sindicatos. Entre as organizações não governamentais os sindicatos são os únicos que possuem prerrogativa de estabelecer uma ação regulatória com poder de Lei.

Apesar disso, nos relatórios apresentados pelo DIEESE (2015) – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos – que aponta algumas dessas negociações, somente a partir do ano de 2015 as informações sobre o assédio moral no trabalho são trazidas, demonstrando que o assunto tem seu lugar nos estudos e ratificando a luta dos sindicatos contra o assédio moral em específico.

Conforme o estudo de Perez (2014), baseado em sua experiência prática em Clínica do Trabalho desenvolvida em entidades sindicais, as queixas prevalentes que motivam a busca pelo sindicato, dizem respeito a situações de violência moral e psicológica no trabalho, principalmente as relacionadas ao racismo e à discriminação. A falta de condições de trabalho adequadas e a sobrecarga de trabalho também são demandas constantes que alguns sindicatos já começam a atentar e tentar ajudar os trabalhadores que sofrem e adoecem do trabalho.

Em outra direção, os sindicatos patronais atuam na defesa dos direitos das empresas por eles representadas, através da participação nas negociações coletivas com os sindicatos dos trabalhadores, buscando-se obter o melhor proveito das cláusulas relacionadas com a produtividade e competitividade das empresas. Estabelecem ainda relações com as esferas públicas para negociação de legislações específicas e racionalização de impostos, por exemplo, com o objetivo de obter melhores condições para os negócios (Lopez, 2012).

Portanto, o principal comprometimento dos sindicatos patronais é com o

desenvolvimento do setor produtivo, e seu foco de atuação é no sentido de promover ações para aperfeiçoar o conhecimento e as competências para os negócios, buscando a competitividade das empresas associadas.

Na seção seguinte estão descritos os procedimentos metodológicos que guiaram a pesquisa que toma por base o referencial abordado até aqui.

3. Procedimentos metodológicos

Trata-se de uma pesquisa qualitativa básica (Merriam, 1998) com modo de investigação no estudo de múltiplos casos e enfoque descritivo (Mesquita & Matos, 2014; Mesquita, Sousa, Martins & Matos, 2014; Bruyne, Herman & Schoutheete, 1991).

Inicialmente, foi feito um levantamento das entidades sindicais com abrangência no Estado do Rio Grande do Norte e com sede na cidade do Natal, por meio de pesquisa documental (Merriam, 1998) para se obter o endereço e formas de contato com essas instituições. Em seguida, foram feitos contatos telefônicos para possíveis agendamentos. Foram também realizadas visitas às sedes dos sindicatos para se verificar a possibilidade de viabilização da pesquisa e/ou o agendamento de um primeiro contato. Ao todo, foi efetuado contato com 54 entidades sindicais anteriormente identificadas, entre patronais e empregados.

Do universo, 10 sindicatos de empregados, conforme o Quadro 1, concordaram em participar da pesquisa, compondo a amostra pesquisada. Dentre esses, há representação de categorias de empregados tanto do setor público, quanto do setor privado. Apesar de inúmeras tentativas, nenhum sindicato patronal se disponibilizou para participar da pesquisa. Essa situação pode indicar o desinteresse das entidades patronais em debater o assunto ou o incômodo que o tema provoca ao patronato.

Quadro 1. Breve caracterização dos sindicatos.

Sindicatos	Setor que representa	Categoria que representa	Entrevistado
S1	Privado	Corretores de imóveis	Diretor
S2	Privado	Vigilantes	Diretor
S3	Público	Policiais civis e servidores de segurança pública estadual	Diretor
S4	Público/ Privado	Bancários	Diretor
S5	Privado	Trabalhadores da indústria e da construção civil	Diretor
S6	Privado	Jornalistas	Diretor
S7	Privado	Trabalhadores da indústria de confecção de roupas	Diretor
S8	Público	Policiais federais	Diretor
S9	Privado	Trabalhadores do comércio	Diretor
S10	Privado	Condutores de veículos de entrega de cargas em domicílio	Diretor

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Diante da dificuldade de agendamento devida à (pouca) disponibilidade dos dirigentes sindicais em participar do estudo, foi utilizado o critério de conveniência para demarcação do quantitativo de unidade investigadas (Flick, 2009). A dificuldade de acesso se deu principalmente pelo fato dos dirigentes sindicais não possuírem uma agenda fixa dentro das entidades.

Para este estudo, foram considerados como representantes das entidades sindicais os dirigentes sindicais que estavam no exercício formal de suas funções há pelo menos um ano. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas (Bauer & Gaskell, 2002) com os presidentes dos sindicatos, conseguidas no período de fevereiro a abril de 2016. As entrevistas tiveram como base o roteiro desenvolvido por Fistarol (2014), que aborda sobre a frequência dos casos de assédio moral no trabalho, as situações e os motivos, as características, os tipos mais frequentes, as causas, o seguimento onde os casos acontecem, o que é feito para impedir essa prática, o que é feito após a sua concretização, o gênero que mais sofre com o assédio moral no trabalho, entre outros. Todas as entrevistas foram gravadas com a autorização dos entrevistados e transcritas em seguida em planilhas eletrônicas, para o tratamento dos dados.

Utilizou-se da análise de conteúdo para o tratamento dos dados, pois possibilita uma série de significações que o codificador detecta por meio dos indicadores que lhe estão ligados pela frequência (Caregnato & Mutti, 2006). De acordo com Bardin (2009, p. 44), a análise de conteúdo se caracteriza como um conjunto de métodos de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Foram utilizadas as fases propostas por Bardin (2009), sendo: leitura flutuante do material levantado, organização e exploração do material, codificação e categorização, e a interpretação.

As categorias/variáveis de análise foram sendo delineadas a partir da transcrição e leitura das entrevistas, conforme a identificação de padrões presentes nos discursos dos participantes, levando-se em consideração os objetivos do presente estudo. De acordo com Godoy (2005, p. 87), “A análise indutiva dos dados leva a identificação de padrões recorrentes, temas comuns e categorias”. Dessa forma, as categorias de análise são apresentadas conforme o Quadro 2.

Quadro 2. Categorias de análise.

Objetivos específicos	Variáveis de análise	Descrição
Identificar perspectivas sobre o assédio moral individual.	Perspectivas sobre o assédio moral individual.	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 de trabalho (Hirigoyen, 2006, p. 17).
Identificar perspectivas sobre o assédio moral coletivo.	Perspectivas sobre o assédio moral coletivo.	[...] o empregador, utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados, utiliza-se desses direitos de forma reiterada e sistemática, como política gerencial, atentando contra os direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as dimensões, geralmente para o incremento da produção (Muçouçah, 2014, p. 196).
Verificar implicações práticas dos sindicatos nas questões relativas ao assédio moral no trabalho.	Implicações práticas dos sindicatos nas questões relativas ao assédio moral no trabalho.	Ações de acolhimento, de apoio, combate e prevenção promovidas pelas entidades.

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

A validade e a confiabilidade da pesquisa foram realizadas por meio da avaliação por pares (Yin, 2015), pela conferência dos pesquisadores para determinar a precisão dos resultados, descrição rica e densa para transmitir os resultados (Merriam, 1998), e o uso de um auditor externo com expertise na temática do estudo para rever a pesquisa (Mozzato & Grzybovski, 2011). Em seguida, são apresentados os resultados e sua discussão.

4. Resultados e Discussão

Os resultados demonstram a percepção dos sindicatos por meio de seus diretores a respeito do assédio moral, tanto em nível individual quanto em nível coletivo, bem como qual o papel dos sindicatos frente ao assédio e quais as ações que estes sindicatos costumam adotar diante dos casos que tomam conhecimento.

Devido à ausência da participação dos sindicatos patronais, não é possível conhecer o seu ponto de vista em relação ao assédio moral. Por outro lado, esta mesma indisponibilidade pode abrir margem para interpretações sobre sua participação. Lopez (2012), pontua que os sindicatos patronais têm como prioridade os embates para diminuição da carga tributária, relegando ao segundo plano, as discussões sobre relações de trabalho. De modo geral, o patronato deseja que as relações de trabalho sejam estabelecidas de maneira que favoreçam os seus negócios.

Destarte, pode-se dizer que o assédio moral no trabalho é um assunto espinhoso para

os empresários e que reflete na postura de suas entidades sindicais. Pensar sobre o assédio moral implica em refletir sobre a exploração da mão da obra em todas suas nuances, e qualquer coisa que possa resultar em diminuição de capital, mesmo que seja para a melhoria na saúde do trabalhador, portanto, não seria de interesse do patronato.

Para a apresentação inicial dos dados e a título de organização, foi elaborado o quadro 3 que sintetiza o entendimento do assédio moral no trabalho por parte dos dirigentes sindicais entrevistados.

Quadro 3. Perspectivas sobre o assédio moral individual.

Sindicatos	Descrição
S1	<i>“todo ato inconveniente”, “que excede”, “o desencontro de informações e atitudes que são consideradas erradas, inconvenientes”.</i>
S2	<i>“você é desrespeitado como trabalhador”, “usa de abuso de poder para ameaçar”.</i>
S3	<i>“constrangimentos praticados pelo empregador para com o empregado ou de um mesmo colega”, “quando reiterada essas condições”, “tortura psicológica para enfraquecer o empregado emocionalmente”.</i>
S4	<i>“usurpação de tarefas e atribuições”, “faz parte da cultura organizacional então acaba entrando na normalidade, é normal, é comum, isso acontece em toda organização”.</i>
S5	<i>“extrapolação dos limites de alguém de um cargo superior com relação aos seus subordinados”, “tratamento desproporcional com o empregado”, “desde agressões verbais, físicas, psicológicas até a estipulação de metas que praticamente não são atingidas pelos funcionários”.</i>
S6	<i>“toda e qualquer situação que coloque um profissional numa situação de constrangimento” “esse desrespeito pode ser de várias formas, pode ser uma agressão física, pode ser uma agressão verbal, pode ser uma situação de constrangimento”.</i>
S7	<i>“é você gritar com alguém ou desconhecer a capacidade do outro”, “quando você acha que é melhor que o outro”.</i>
S8	<i>“a questão das metas”, “o que caracteriza é essa cobrança constante, essa lembrança constante, essa ameaça constante, isso vai fazendo com que a pessoa vai perdendo o sono, vai perdendo a alegria, vai perdendo a saúde mental e física”.</i>
S9	<i>“exposição a situação humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”, “o constrangimento, as ameaças, o isolamento”, “deboche”.</i>
S10	<i>“o que entendo é patrões ou pessoas de cargos de confiança na empresa que grita o funcionário, às vezes confunde a vida pessoal e levam para o lado amoroso”.</i>

Fonte: Sistematizado pelos autores (2017).

Em uma análise preliminar do Quadro 3, observa-se que os entrevistados vislumbraram as práticas hostis perpetradas pelos agressores (questões mais individuais) e pela organização (práticas culturais, como o aspecto das metas), mas essas práticas não auxiliam nas explicações das categorias e confirmações/refutações da literatura sobre o que é o assédio moral individual. A apresentação de termos vagos, subjetivos ou pouco explicativos, como “que excede”, “deboche”, “a questão da metas” e entre outros, não demonstra entendimento dos dirigentes sindicais sobre o tema.

O assédio moral individual se caracteriza por uma prática frequente e duradoura.

Embora humilhar alguém seja um ato de violência, não necessariamente pode ser assédio moral, uma vez que pode ter ocorrido de forma velada.

Nesse sentido, apenas alguns representantes dos sindicatos pesquisados (S3, S4, S8, S9) têm algum entendimento sobre o assédio moral no trabalho, pois suas falas se associam a práticas de constância de ameaças, repetição e prolongamento de situações humilhantes e constrangedoras (Hirigoyen, 2006) contra a dignidade ou integridade psíquica ou física das pessoas. Portanto, a frequência da ação (Freitas *et al.*, 2008) qualifica o assédio moral nos discursos.

Quanto à perspectiva sobre o assédio moral coletivo. Os dados coletados foram organizados no quadro 4e são discutidos em seguida.

Quadro 4. Perspectivas sobre o assédio moral coletivo.

Sindicatos	Descrição
S1	“é um mal social”
S2	“determinada empresa, tem muitos horistas” “como são quatro horas, não tem direito a nada, só estar ali, trabalhar e calar a boca”.
S3	“você é servidor público, você está investido naquela função e você precisa atuar mas o cara não te dá condição”, “são vários problemas de gestão que acabam fortalecendo uma cultura assediadora”.
S4	“escravatura branca” “a forma como os empregadores intimidam os empregados”.
S5	“é principalmente com relação a estipulação das metas”.
S6	“a denominação é igual ao o individual, pra mim só vai abranger, atingir mais pessoas, mas ele vai prejudicar da mesma forma que prejudica um profissional”.
S7	“é quando você faz danos morais ao outro”.
S8	“ele vem de uma forma brutal, via plano de cargos e salários que não sai, via reestruturações que você faz dentro do setor e que atinge blocos inteiros, segmentos da categoria que é obrigada a se mudar dali, ir pra outro estado, ou ir pra outro local, ou se sujeitar em condições muito diferentes do que aquilo ali e via acordo coletivo”.
S9	“por falta de estrutura adequada, era desviado de sua função”, “presença de pessoas estranha ao quadro de pessoal, com a convivência dos nossos chefes, dentro das unidades de trabalho” “falta de estrutura, pressão por efetivo insuficiente e punições inadequadas”.
S10	“os patrões ou pessoas no cargo de chefia que, por exemplo, alguns trabalhadores são obrigados a fazerem entregas apressados sem poder usar o banheiro”.

Fonte: Sistematizado pelos autores (2017).

Observa-se, no Quadro 4, que nenhum sindicato soube conceituar o assédio moral coletivo de forma integral, alguns apresentam uma caracterização através de exemplos, enquanto outros não apresentaram familiaridade com o assunto e expuseram, em suas percepções, uma visão semelhante ao do assédio moral individual. Se referindo apenas à questão quantitativa para diferenciar os conceitos.

Esse pensamento pode ser observado nos representantes dos sindicatos 1, 6 e 7, respectivamente, que colocam que o assédio moral coletivo é igual ao individual, atingindo, porém, um número maior de pessoas. O representante do S6 entende que abrange mais

pessoas, mas que é tão prejudicial quanto na forma individual, quando atinge uma determinada pessoa. Os representantes dos sindicatos 1 e 7 colocam ainda o assédio moral como “um mal social” ou quando se provoca “danos morais ao outro”, demonstrando um certo desconhecimento do assunto, que pode ser derivado da pouca intimidade com essa forma de assédio.

O dirigente do S4 relaciona o assédio moral coletivo ao que ele denomina “escravatura branca” fazendo alusão à exploração da mão de obra e a submissão ao trabalho abusivo, que se dá na forma de como os empregadores tratam seus empregados, bem como, no estabelecimento de metas excessivas, com a finalidade de lucros maiores.

As metas abusivas também são consideradas como assédio moral coletivo pelo representante do S5, pois *“provocam a necessidade de um ritmo intenso de trabalho, e as cobranças excessivas e contínuas acabam por resultar em uma política organizacional assediadora, pela via da alta produtividade imposta”*.

O assédio moral coletivo decorrente do estabelecimento de metas é bastante discutido pela literatura, que entende essas exigências como uma característica da gestão do processo produtivo e, portanto, prerrogativa do empregador. E justamente por entender o estabelecimento de metas como derivado do modelo de organização do trabalho, os sindicatos sentem-se pouco implicados nesse âmbito de negociação (Cotanda, 2008).

A respeito disso, o dirigente do S5 pontua que *“muitas vezes, como são questões que afetam o processo produtivo propriamente dito, a gente já sabe que é perda de tempo, né? a empresa vai dizer: é o sindicato que determina a minha forma de produção?”*, demonstrando a dificuldade de atuação e negociação sobre esses aspectos. Além disso, esse comentário reflete o pensamento do patronato no que se refere à intromissão dos sindicatos laborais nas discussões sobre a organização do trabalho.

Outro ponto de vista sobre o assédio moral coletivo, é apresentado pelo dirigente do sindicato 2 (S2), que aborda a questão da precarização dos vínculos trabalhistas como uma forma ultrajante de assediar trabalhadores. O dirigente do S2 relata o caso dos horistas que são contratados apenas para “tirar horário de almoço” de outros colegas. Nesse caso, os “horistas” estão expostos às mesmas exigências e condições dos colegas, mas sem a mesma garantia de direitos trabalhistas. Além disso, pela característica do trabalho, que se faz principalmente pela atividade terceirizada (relações frágeis), os trabalhadores estão sujeitos às condições das empresas em que prestam serviço, inclusive de limitação de acesso a espaços da organização. Assim, o entendimento de assédio moral coletivo, para o representante do S2, se caracteriza pela precarização do trabalho, pela terceirização, e pela fragilidade de alguns

tipos de vínculos trabalhistas.

Nos dois sindicatos que representam servidores públicos (S4 e S8), seus representantes entendem o assédio moral coletivo de forma semelhante, como consequência da precarização das condições de trabalho e das formas de gestão. Instalações físicas inadequadas ao trabalho, equipamentos obsoletos, defeituosos ou a falta de equipamentos, e as práticas de gestão que utilizam de ameaças de transferência, abuso de poder e autoritarismo, são os exemplos citados por esses sindicatos como forma de assédio moral coletivo que estão arraigados na cultura organizacional do serviço público brasileiro. Nesse sentido, Tolfo et al. (2015) salientam que nas instituições públicas, por questões políticas, hierárquicas e culturais, as relações de trabalho são ambíguas, instáveis e propensas a desigualdades e conflitos.

O representante do sindicato 8 (S8) situa como assédio moral coletivo as reestruturações promovidas dentro do setor e que atingem segmentos inteiros, os remanejamentos de setores e até de cidades, e os acordos coletivos de trabalho firmados pelos empregadores com a anuência dos sindicatos. De acordo com o representante do S8, um exemplo claro do assédio moral sofrido pela categoria foi a obrigação de trocar o plano de aposentadoria para poder ser beneficiado pelo plano de cargos e salários.

O dirigente do S8 relata que desde o ano de 2006 o setor (o qual representa) vem promovendo mudanças nos planos de cargos e salários e de aposentadoria. “Essas mudanças condicionam um ganho a uma perda”, pois para o trabalhador ter direito ao plano de cargos e salários, ele precisa mudar do plano de aposentadoria que fazia parte de seu contrato de trabalho para outro plano, mais inseguro e instável. Esse acordo teve participação do movimento sindical majoritário, que segundo o representante sindical, “não teve senso crítico e foi incapaz de se opor ao governo”.

O representante do sindicato 10 (S10) faz referência ao assédio moral coletivo relatando que, na sua categoria, ele se apresenta através de cobranças para o cumprimento dos prazos, culminando no controle de uso do banheiro, para que não haja atrasos. Entende, assim, que o assédio moral se manifesta na medida em que os interesses organizacionais se sobrepõem as necessidades básicas dos trabalhadores.

O poder diretivo do empregador lhe dá direito de definir como organizar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar o modo de produção. A definição deste “modo de fazer” dá origem a cultura organizacional e as políticas de gestão, e em alguns casos, podem ser consideradas abusivas e acarretar em assédio moral coletivo, à medida que ferem direitos trabalhistas e direitos humanos (Muçouçah, 2014).

Portanto, de modo geral, o entendimento que os dirigentes dos sindicatos têm sobre o

assédio moral coletivo condiz com a realidade por eles vivenciada e se aproxima, em alguns pontos, do indicado pela literatura (Samnani & Singh, 2012; Bradaschia, 2007). Embora o assédio moral coletivo pareça ser mais óbvio, mais facilmente identificado, o contrário parece ser mais adequado, pois ele está disfarçado e institucionalizado como política organizacional e legitimado pelos trabalhadores como algo natural e inerente ao trabalho.

Quanto à conduta adotada diante dos casos de assédio moral atendidos pelos sindicatos, questionaram-se quais as ações praticadas pelos sindicatos diante do conhecimento de possíveis situações de assédio moral. As informações coletadas foram compiladas no quadro 5.

Quadro 5. Implicações práticas.

Sindicatos	Descrição
S1	Não recebem queixas
S2	Conversa com as empresas. Encaminha para Ministério Público. Discute o assunto em assembléias.
S3	Entra em contato com núcleo pró-dignidade do Ministério do Trabalho. Pontualmente, em discussões ou jornal do sindicato.
S4	Resolvem na justiça
S5	Palestras. Ministério Público
S6	Comissão de ética e assessoria jurídica
S7	Palestras
S8	Denuncia no jornal do sindicato que é enviado semanalmente ao Ministério Público. Atos públicos. Seminários. Ponto de pauta constante.
S9	Cartazes em todas as unidades de trabalho. Outdoors. Camisas. Adesivos. Boca a boca com a categoria.
S10	Forma comissão para visitar a empresa e se necessário, encaminha para o Ministério Público.

Fonte: Sistematizado pelos autores (2017).

Com a identificação das implicações práticas das entidades sindicais, é possível perceber que diversas ações em prol do combate do assédio moral no trabalho são realizadas. Na maioria dos casos, o Ministério Público do Trabalho tem sido parceiro dos sindicatos apoiando a atuação sindical no acompanhamento dos casos e promovendo o debate para que medidas de prevenção sejam aplicadas.

Conforme relatado pelo seu representante, o S1 não recebe queixas de assédio moral no trabalho e considera esse tipo de violência inexistente dentro da categoria. O representante do S6 também alega não receber queixas de assédio moral, mas disponibiliza um comitê de ética para analisar os casos e determinar quais os encaminhamentos necessários de acordo com cada situação.

De acordo com o representante do S7, os casos de assédio na categoria são pontuais e geralmente com interesse pecuniário. Ainda assim, palestras são realizadas no ambiente

organizacional para esclarecimentos quanto aos direitos dos trabalhadores e sensibilização para os aspectos relacionados à saúde e à segurança no trabalho. A parca implicação por parte da entidade sindical corrobora com sua postura frente ao assédio moral, uma vez que considera o assédio como resultado de uma situação conflitante entre duas pessoas, descontextualizada da situação laboral.

Segundo Fabro e Maehler (2015), as entidades sindicais devem atuar principalmente na prevenção de práticas abusivas, partindo do princípio que o assédio deve ser entendido como um risco à saúde ocupacional dos trabalhadores. Porém, o que se observa nas entidades sindicais acima destacadas, são atitudes refratárias, na tentativa de reparação dos danos e/ou da superação do conflito.

O S5, de acordo com seu representante, recebe mais denúncias de assédio moral coletivo, principalmente, referentes ao estabelecimento de metas inatingíveis, e sua conduta é encaminhar ao Ministério Público para averiguação através de seus fiscais do trabalho. Em termos preventivos, o sindicato “realiza inúmeras palestras em parceria com o próprio Ministério Público, com o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador e com outras organizações, buscando esclarecer aos trabalhadores sobre o assédio moral no trabalho”. Segundo Fabro e Maehler (2015), a capacitação sindical prepara os dirigentes para um acompanhamento mais qualificado dos casos, desde o acolhimento das vítimas até a mediação com a empresa e/ou sindicato patronal.

Ainda segundo o representante do S5, “muitas empresas foram multadas em valores significativos, o que acabou por inibir parcialmente o exagero na estipulação das metas”.

O representante do S3 expôs que a entidade sindical, ao receber um caso de assédio moral no trabalho costuma fazer contato com o núcleo Pró-Dignidade para orientação e encaminhamentos. Além disso, “os diretores sindicais participam de debates no Ministério do Trabalho e no Fórum Permanente sobre o assédio moral no trabalho que a Federação dispõe”. Em relação à categoria que represente, o dirigente sindical informou que promove debates pontuais sobre o assunto e que transmite informações através de jornal do sindicato.

No S4, a conduta tem sido procurar a justiça, pois “já houve muito desgaste em negociações com os gestores das organizações resultando na inviabilidade do debate”. Por ser um sindicato do setor público, não possui prerrogativa de negociação coletiva, dependendo da criação de leis para a proteção e ampliação de direitos laborais. Assim, a atuação do sindicato tem sido no sentido de pleitear uma legislação que privilegie melhores condições de trabalho com a finalidade de evitar o adoecimento da categoria.

O S9 também pertence ao setor público e vivencia as mesmas limitações de suas

prerrogativas quanto às negociações. No entanto, esse sindicato, conforme relato de seu representante havia recém conquistado a aprovação de um estatuto atualizado, moderno e condizente com a realidade de trabalho vivenciada pela categoria. “A luta segue no sentido de fazer cumprir o estatuto em toda sua integralidade”. De acordo com o representante do sindicato, uma grande campanha está em andamento para o combate do assédio moral no trabalho. Confeccionaram e afixaram cartazes em todas as unidades de trabalho explicando o que é assédio e incentivando as denúncias através do contato informado no cartaz.

Além disso, foram colocados *outdoors* em diversos pontos da cidade, expondo para a sociedade as necessidades da categoria e ainda distribuídos adesivos com o telefone para denúncias e camisas personalizadas para os servidores. “A campanha de combate ao assédio moral continua através do contato dos sindicalistas com a categoria através de visitas as unidades de trabalho ou em conversas informais, no corpo a corpo com os servidores”.

No S2, a conduta praticada nos casos de assédio moral individual é de acolhimento e orientação. “Quando algum trabalhador procura o sindicato, ele é ouvido e orientado a produzir provas da violência sofrida. Diante das provas, o sindicato entra em contato com a empresa e solicita uma reunião para tentar solucionar o problema de forma consensual. Quando não há acordo, o sindicato encaminha o caso para o Ministério Público”. Quanto ao assédio moral coletivo, neste caso, quanto a situação dos trabalhadores horistas, “o sindicato tem batalhado para que os contratos de trabalho sejam modificados, garantindo os mesmos direitos dos demais trabalhadores”. O S2 “realiza muitos eventos comemorativos e palestras educativas, e nestes momentos costuma falar sobre o assédio moral no trabalho, instruindo os trabalhadores na identificação dessa prática e na maneira de agir”.

No S8, “as ações referentes ao combate do assédio moral no trabalho fazem parte da rotina. O sindicato recebe os trabalhadores, escuta, ampara, orienta e dá os encaminhamentos necessários. Entra em contato com as instituições, denuncia ao Ministério Público e acompanha os casos de forma efetiva, participando de audiências e dando todo o suporte necessário para o trabalhador”. “Faz campanhas ostensivas, através da mídia sindical, dispositivos do Ministério do Trabalho e das mídias sociais. Expõe situações de assédio em *outdoors*, contrata carro de som e vai até a empresa protestar”. Além disso, “promove seminários, com a participação de renomados estudiosos do assunto”. Segundo o representante do sindicato, costuma-se “fazer zoada”, revelando a postura ativa, enérgica e pouco discreta que praticam em prol de suas reivindicações.

Observa-se que a maioria das entidades sindicais pesquisadas está consciente dos problemas que o assédio moral no trabalho traz à saúde dos trabalhadores, e realizam ações

voltadas para o combate e a prevenção de situações assediadoras. Os sindicatos, gradativamente, estão suplantando as questões de remuneração e estabilidade e se preocupando com aspectos relacionados a saúde mental dos trabalhadores. Neste aspecto, Magalhães Filho e França (2015) destacam que os sindicatos não devem apenas amparar as vítimas, mas principalmente agir para modificar os contextos em que o assédio ocorre. Nesse sentido, observa-se que a atuação é predominantemente jurídica em detrimento do suporte psicológico para o indivíduo assediado, reforçando os achados de Perez (2014).

Por outro lado, considerando-se o assédio moral como resultado de um modelo de organização da produção, ou de uma política de gestão, ou seja, como algo culturalmente estabelecido, torna-se complexo para uma entidade sindical, sozinha, modificar o contexto assediador. Somente com a participação de toda categoria, esclarecida e politizada, se poderá conquistar um ambiente de trabalho salutar e livre de violência moral (Lara, 2011).

5. Considerações provisórias

Diante da atividade laboral, buscou-se nesse estudo compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho na perspectiva das entidades sindicais para conhecer a percepção de seus representantes e suas ações frente a esse tipo de violência psicológica.

Sobre o assédio moral individual, os resultados demonstraram que: apenas alguns representantes dos sindicatos, sendo o dos Policiais Cíveis e Servidores de Segurança Pública Estadual, Bancários, Policiais Federais e dos Trabalhadores do Comércio, portanto, os grandes sindicatos, tinham entendimentos limitados sobre o assunto, pois suas falas se aproximaram dos conceitos da literatura. Nessas grandes categorias, o assédio moral já é ponto de pauta considerando as características práticas, históricas e culturais da atividade laboral e da organização sindical.

No que se referem ao assédio moral coletivo, os resultados sugerem que os representantes sindicais apresentam perspectivas bem diversas. Alguns entendem que a diferença é apenas quantitativa, ou seja, o assédio moral individual é dirigido a uma pessoa e o coletivo a várias pessoas. Outros, embora não apresentem uma definição formal do assédio moral coletivo, exemplificam com casos a relação entre o assédio moral coletivo como modo de organização da produção e o poder diretivo do empregador.

As ações desenvolvidas pelos sindicatos demonstram o grau de implicação com as questões relacionadas ao assédio moral no trabalho, apesar de seu foco estar nas questões predominantemente jurídicas, em detrimento do suporte psicológico para o indivíduo assediado. As principais práticas identificadas foram a realização de palestras, o acolhimento

e orientação dos trabalhadores, e o encaminhamento dos casos ao Ministério Público. Uma atividade importante que algumas organizações sindicais realizam, dizem respeito ao diálogo com as empresas na intenção de mediar os conflitos buscando uma solução positiva e evitar maiores desgastes, decorrentes de processos judiciais. Observa-se, ainda, em alguns sindicatos a utilização da imprensa sindical e das mídias sociais para a divulgação de informações, para sensibilização e mobilização da categoria, e também para criar um canal de comunicação e denúncias.

No geral, tem-se que os representantes sindicais e as ações sindicais frente ao assédio moral são limitadas, o que demanda novas formas de pensar e agir sobre o tema neste meio, pela instrução sobre o tema aos dirigentes e seus associados, e principalmente estratégias e ações sindicais, pois a discussão sobre o assédio moral no trabalho precisa ser reverberada e aprofundada para que as pessoas possam refletir criticamente sobre seu contexto laboral, sabendo diferenciar uma situação assediadora de um conflito interpessoal, evitando-se a banalização do tema ou a sua supervalorização.

As limitações da pesquisa estão na necessidade de triangulação dos dados para tentar compreender as razões para determinadas posições e opiniões dos representantes dos sindicatos por meio de análise documental, por exemplo, nos sites e redes sociais; sobre analisar, a partir da subjetividade constituída pela atividade laboral individualmente ou coletivamente, e na atividade dos gestores dos sindicatos, quais os impedimentos para a consolidação de uma luta eficaz contra o assédio moral que possibilite uma transformação nas relações de trabalho e o combate ao assédio moral. Além disso, a pesquisa tem tom prescritivo à atuação sindical (não reconhecendo as especificidades das entidades como condicionantes de sua própria atuação).

As sugestões de trabalhos futuros repousam, inicialmente, na necessidade de ampliação do estudo dando-lhe uma maior abrangência espacial; na realização de estudos comparativos entre os sindicatos de empregados com os patronais; na triangulação dos dados coletados com a análise de documentos para se compreender as razões para determinadas posições e opiniões dos representantes dos sindicatos; na necessidade da compreensão da situação de trabalho real para aumentar o poder de agir dos indivíduos sobre o mercado e sobre si mesmo – coletivamente e individualmente –, pois o mundo do trabalho é mais um conjunto de provas que um sistema de imposições contra qual o indivíduo se choca continuamente; e, também sugere-se a ampliação do olhar para as novas faces do assédio moral como as relacionadas ao gênero, ao *bullying* e *mobbing*, e o assédio racial.

Referências

- Adams, Z., & Diakin, S. (2014). Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 779-809. DOI: 10.1111/bjir.12108.
- Aguiar, A. L. (2008). O assédio moral nos acórdãos judiciais trabalhistas por danos morais: a identificação das causas, efeitos e consequências no ambiente de trabalho. In: Soboll, L. A. *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos do trabalho. *Serviço Social e Sociedade*, 12(3), 407-427. DOI: 10.1590/0101-6628.030.
- Barros, A. (2017). Assédio moral nas organizações. *GV-executivo*, 16(4).
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo* (4 ed.). Lisboa: Edições 70.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violence, health and labor: intolerance and bullying in labor relationships. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, 12(3), 544-561. DOI:10.1590/0101-6628.036.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2014). O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: C. G. Bottega, A. R. Merlo, & K. V. Perez, *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M., (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (3ª ed.). Editora vozes: Rio de Janeiro.
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: uma sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. (Dissertação de Mestrado) Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Bruyne, P. de, Herman, J., & Schoutheete, M. de. (1991). *Dinâmica da pesquisa em Ciências Sociais: os polos da prática metodológica*. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Cahú, G. P., Rosenstock, K. I., Costa, S. F., Leite, A. I., Costa, I. C., & Claudino, H. G. (2011). Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 32(3), 611-619.
- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa Qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto Contexto Enferm*, Florianópolis, 15(4), 679-84.

- Cotanda, F. C. (2008). Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais. *Dados - Revista de Ciências Sociais*, 51(3), 617-646.
- Chirilă, T., & Constantin, T. (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: a literature review. *Procedia - Social and Behavior Sciences*, 84, 1175-1179. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.06.722.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil.
- DIEESE. (maio de 2015). *A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil*. Estudos e Pesquisas, DIEESE, São Paulo.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2013). Ambivalence: Employee responses to depersonalized bullying at work. *Economic and Industrial Democracy*, 0(0), 1-23.
- Dzurec, L. C., & Bromley, G. E. (2012). Speaking of workplace bullying. *J Prof Nurs*, 28(4), 247-54. DOI: 10.1016/j.profnurs.2012.01.004.
- Enriquez, E. (1992). *L'organization en analyse*. Paris: PUF.
- 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., & Nunes, T. S. *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (1ª ed.). Curitiba: CRV.
- Fistarol, A. d. (2014). *Práticas de assédio moral no trabalho: perspectivas do judiciário, sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores*. (Dissertação de Mestrado) UFRGS, Porto Alegre.
- Foucault, M. (2012). *Microfísica do poder*. (25ª ed.). São Paulo: Graal.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (3ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Godoy, A. S. (2005). Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 3(2), 85-94.
- Hirigoyen, M. F. (2006). *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hogh, A., Hansen, A. M., Mikkelsen, E. G., & Persson, R. (2012). Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 73(1), 47-52. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2012.04.004.
- Lara, R. (2011). Saúde do Trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. *Revista Katalysis*, 14(1), 78-85.

- Lima, F. d., Lima, M. E., & Vieira, C. E. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(12), 256-268.
- Lopez, D. M. (2012). *Respostas estratégicas dos sindicatos patronais do comércio de bens, serviços e turismo do Brasil às pressões institucionais*. (Dissertação de Mestrado) EBAPE-FGV, Rio de Janeiro.
- Loerbroks, A. et al. (2015). Workplace bullying and depressive symptoms: A prospective study among junior physicians in Germany. *Journal of Psychosomatic Research*, 78, 168–172. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2014.10.008.
- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. G., & Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, 19(3), 117-128.
- Magalhães Filho, A. L., & França, R. W. (2015). A (re)ação dos sindicatos frente ao assédio moral na administração pública. In: Emmendoerfer, M. L., Tolfo, S., & Nunes, T. S. *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (1ª ed.). Curitiba: CRV.
- Martins, S. P. (2015). *Assédio moral no emprego* (4 ed.). São Paulo: Atlas.
- Marx, K. (2006). *Manuscritos Econômicos-Filosóficos*. SP: Martin Claret Ltda.
- Merriam, S. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mesquita, R. F., & Matos, F. R. N. (2014). A abordagem qualitativa nas ciências administrativas: aspectos históricos, tipologias e perspectivas futuras. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 5(1), 7-22.
- Mesquita, R. F., Sousa, M. B., Martins, T. B., & Matos, F. R. N. (2014). Óbices metodológicos da prática de pesquisa nas ciências administrativas. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(1), 50-65.
- Mészáros, I. (2011). *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. (1ª ed. ver.). São Paulo: Boitempo.
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747, 2011.
- Muçouçah, R. d. (2014). *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho* (2ª ed.). São Paulo: LTr.
- Nielsen, M. B., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S. B., & Mageroy, N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature

review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 17-24. DOI: 10.1016/j.avb.2015.01.001.

Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(1), pp. 38-46.

Perez, K. V. (2014). A clínica do trabalho no contexto sindical: uma proposta de cuidado em saúde mental. In: A. R. Merlo, C. G. Bottega, & K. V. Perez, *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.

Petri, M. P., Severo, E. A., Guimarães, J. C. F. de (2015). The Brazilian scientific literature on bullying between 2009 and 2014. *Espacios*. 36 (22).

Queiroz, A. A. (2013). *Para que serve e o que faz o movimento sindical* (2 ed.). Brasília: DIAP.

Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Zaman K. (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health. *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 133-146. DOI:10.1016/j.aebj.2014.05.009.

Reich, Wilhelm. (1982). *A Revolução Sexual*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Rodrigues, M., & Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Caderno EBAPE*, 12(2), 284-301. DOI: 10.1590/1679-39518275.

Rossi, W., & Gerab, W. J. (2009). *Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista* (1ª ed.). São Paulo: Expressão Popular.

Rugulies, R. et al. (2012). Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers. *Scand J Work Environ Health*, 38(3), 218-227.

Samnani, A. K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581-589. DOI: 10.1016/j.avb.2012.08.004.

Sennett, Richard. (1999). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record Ltda.

Soboll, L. A., Freitas, J. A., & Zanin, F. d. (2015). Assédio moral organizacional: especificidades da prática em organizações públicas e a atuação sindical. In: Emmendoerfer, M. L., Tolfo, S., & Nunes, T. S. *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (1ª ed.). Curitiba: CRV.

Soboll, L. A., & Glina, D. M. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 269-283.

Gosdal, T. C., & Soboll, L. A. P. (2009). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: Ed. LTR.

Stoermer, S., Hitotsuyanagi-Hansel, A., & Froese, F. J. (2017). Racial harassment and job satisfaction in South Africa: the moderating effects of career orientations and managerial rank. *The International Journal of Human Resource Management*. 1(20). DOI: 10.1080/09585192.2016.1278254.

Tolfo, S., Silva, N., & Krawalski, E. (2015). Assédio moral no trabalho: interface com a cultura organizacional e a gestão de pessoas em organizações públicas. In: Emmendoerfer, M. L., Tolfo, S., & Nunes, T. S. *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (1ª ed.). Curitiba: CRV.

Verkuil, B., Atasayi, S, & Molendijk, M. L. (2015). Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. *PLoS ONE*, 10(8). DOI: 10.1371/journal.pone.0135225.

Yin, R. K. (2015). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Bookman editora.