

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ESTADO DA ARTE E LACUNAS DE ESTUDOS

WORKPLACE HARASSMENT: STATE OF THE ART AND STUDY GAPS

Juliana Moro Bueno Mendonça

Graduada em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia, mestre em Administração e MBA em Gerenciamento de Projetos pela Faculdade de Gestão e Negócios. Doutora em Administração com estágio na Université du Québec à Montréal pela Universidade de Brasília, Brasília (DF), Brasil

Data de recebimento: 07-12-2016

Data de aceite: 30-06-2017

Marcelo Augusto Finazzi Santos

Pesquisador, mestre e doutorando pela Universidade de Brasília, Brasília (DF), Brasil

Kesley Morais de Paula

Bacharel e mestre em Administração pela Universidade de Brasília, Brasília (DF), Brasil

RESUMO

Em virtude dos malefícios oriundos do assédio moral no trabalho e suas consequências deletérias na integridade física e psíquica dos trabalhadores, a temática merece atenção no âmbito dos estudos sociais e organizacionais. Realizou-se, assim, estudo bibliométrico de artigos em periódicos brasileiros relevantes nas áreas de Administração e Psicologia Social e do Trabalho datados de 2001 a outubro de 2016, além daqueles apresentados no congresso EnAnpad. Este estudo propicia um panorama da construção teórico-empírica sobre a temática de relevância social, indicando direções para futuras pesquisas. É preciso ampliar debates e estudos para o enfrentamento da violência moral a partir de olhares multidisciplinares, atuando de forma colaborativa. Desse modo, constatou-se a necessidade de fortalecimento do campo, para melhor compreensão do fenômeno, visto que o palco de sua ocorrência são justamente as organizações.

Palavras-chave: Assédio moral; ambiente de trabalho; estado da arte; bibliometria; agenda de pesquisa.

ABSTRACT

Due to the hazards arising from workplace harassment and its harmful consequences for the maintenance of the physical and psychological integrity of employees, attention should be given to the issue within the scope of social and organizational studies. A bibliometric study was carried out: we have selected articles published between 2001 and October 2016 in relevant Brazilian journals in the areas of Administration and Social and Work Psychology, in addition to those presented at the EnAnpad congress. This study aims to provide an overview of the theoretical construction of a subject of social relevance, thus guiding future research. Increasing debates and researches are necessary, so there is a need to strengthen the field of study, since organizations is where it occurs.

Keywords: Psychological harassment; workplace; state of the art; bibliometry; research agenda.

Endereço dos autores:

Juliana Moro Bueno Mendonça
juliana_mbueno@hotmail.com

Marcelo Augusto Finazzi Santos
marcelofinazzi@hotmail.com

Kesley Morais de Paula
kesleymorais@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A propalada era do conhecimento, anunciada aos quatro ventos como capaz de libertar homens e mulheres dos rigores da labuta estafante, tem se apresentado em constante guerra, como observa Freitas (2007a, p. 284): “guerra contra o tempo, guerra dos mercados, guerra dos talentos, guerra pelos consumidores, guerra pela sobrevivência, guerra dos empregos”. Esse pensamento evidencia o padrão de cultura típico de uma sociedade acentuadamente narcísica, em que a racionalidade instrumental, na constatação de Ramos (1981), é a tônica. No mundo do trabalho, o fenômeno do assédio moral (AM) se alastra, assumindo contornos típicos de uma doença social que se banaliza nas organizações como prática de gestão (FREITAS, 2007b; HELOANI, 2004).

Na ótica de Martinengo Filho e Siqueira (2008), fatores como a precariedade do emprego, o interesse em reduzir custos de trabalho, a terceirização tornam a vida do trabalhador pressionada em um acúmulo expressivo de atribuições. Em uma lógica econômica e produtivista alicerçada em primados da competitividade, o gestor se sente compelido a enfrentar a “guerra dos mercados”, não raro, desconsiderando as pessoas que fazem a organização, mediante uma chefia que se impõe pela mentira e pelo medo. Não sem motivos, Hirigoyen (2010, p. 98) assevera que “os procedimentos perversos de um indivíduo podem, então, ser utilizados deliberadamente por uma empresa que espere deles tirar um melhor rendimento”.

Na prática, a investigação de comportamentos abusivos dentro de organizações não é tarefa das mais fáceis, já que os trabalhadores, em geral, têm receio de expor abertamente o assunto, por conta de retaliações. Rayner, Sheehan e Barker (1999), nessa direção, apontam que pesquisadores têm se debruçado sobre violências no trabalho, em parcerias com sindicatos profissionais e organizações de saúde, para melhor compreender o fenômeno do

assédio moral e estabelecer meios para preveni-lo. Salin (2003b) e Daniel (2009) salientam, ainda, que a complexidade do tema exige investigações multicausais, motivo pelo qual as pesquisas precisam avançar para além da vítima, visto ser raro encontrar estudos que enfoquem o olhar de gestores e, inclusive, de supostos agressores.

Observa-se que, no contexto brasileiro, há carência de meta-análises que sistematizem pesquisas acadêmicas sobre assédio moral, não se encontrando qualquer levantamento bibliográfico em periódicos das áreas de Administração ou Psicologia. Por esse motivo e, ainda, considerando a relevância da temática em favor de relações de trabalho mais humanas, este estudo tem como objetivo mapear, por meio de levantamento bibliométrico, o panorama da pesquisa nacional entre 2000 e outubro de 2016, a partir de trabalhos publicados em periódicos de referência nas áreas de Administração e Psicologia Social e do Trabalho, além de anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnAnpad). Pretende-se, dessa forma, instigar o desenvolvimento do campo mediante indicação de agenda de pesquisa.

Para cumprir esse objetivo, este trabalho se organiza da seguinte forma: a próxima seção abordará o estado da arte sobre assédio moral; descreve-se, na sequência, o percurso metodológico do levantamento bibliométrico, com a apresentação e discussão dos resultados da pesquisa de campo, propiciando a formulação de agenda de pesquisa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

2.1. Discussões conceituais

Uma boa alternativa para compreender o que é assédio moral (AM) no trabalho consiste em expor aquilo que esse fenômeno não é. Assim, de acordo

com Hirigoyen (2010), não se configuram assédio moral: estresse, conflitos (o assédio é o não dito, o escondido, portanto, difere do conflito enunciado), gestão por injúria (comportamento despótico do gestor, direcionado a todos), agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais (decisões legítimas). Para a autora francesa, é possível pensar em elementos centrais que compõem o AM a partir da seguinte definição clássica: assédio moral caracteriza-se por atos negativos (diretos ou indiretos), empreendidos por um ou mais indivíduos, de maneira sistemática e de longo prazo, a uma ou mais vítimas, envolvendo desequilíbrio percebido de poder (não apenas no sentido formal), resultando em graves danos nos níveis individual, grupal e social.

Cabe ainda destacar que a prevalência dos estudos ocorre no âmbito da Psicologia (BRADASCHIA, 2007). Todavia, como o palco para o assédio moral é justamente a organização, faz-se necessário maior atenção dos pesquisadores em Administração quanto a essa epidemia silenciosa (PIÑUEL Y ZABALA, 2003), sobretudo no que tange à massificação do fenômeno como instrumento de gestão para aumento de produtividade.

2.2. Uma temática em curso

De maneira retrospectiva, o Quadro 1 resume a evolução dos estudos sobre assédio moral. Note-se que o fenômeno é antigo, conhecido e presente em diversas culturas, entretanto o seu estudo sistemático ocorre a partir dos anos 1980, sobretudo na Escandinávia (LEYMANN, 1996). No Brasil, os debates a respeito do tema tomam corpo nos anos 2000 (FREITAS, 2007b). Freitas (2001, p. 9) afirma que o “fenômeno em si não é novo, contudo, a sua discussão e a sua denúncia, em particular no mundo organizacional, constituem, sim, uma novidade”.

Considera-se, portanto, que o debate multifacetado acerca da problemática do assédio viabiliza o entendimento do papel da Administração diante

da questão no sentido de erigir ações preventivas no ambiente de trabalho. Além disso, o debate tem o propósito de evitar a negação e a banalização das agressões, pois há gestores em recursos humanos que têm dificuldades em mediar o processo do assédio no trabalho, ficando entre “a cruz e a espada”, como telespectadores perante as anomalias causadas por essa violência (HIRIGOYEN, 2010, p. 296).

Salin (2003a), de forma abrangente, estrutura a prática do assédio como resultado da interação entre três grupos, ou, pelo menos, dois deles. O primeiro grupo abarca as estruturas e processos que permitem os casos de *bullying*, ou seja, são os antecedentes que propiciam a agressão, que se categorizam em três subgrupos: (i) desequilíbrio de poder percebido; (ii) percepção de custo baixo (por exemplo, por intermédio de um estilo *laissez-faire* de liderança) e (iii) insatisfação e frustração. O segundo grupo, chamado de estruturas e processos motivadores, tem três perspectivas integrantes: (i) as competições internas; (ii) o sistema de recompensa e benefícios mal gerenciados, que podem suscitar desvios racionais por parte de potenciais agressores, no intuito de atingir benefícios próprios e (iii) a burocracia e dificuldades no processo de demissão dos funcionários, como no setor público, que pode abrir espaço para contornos facilitados pela perversidade nas relações de trabalho.

Por sua vez, o terceiro grupo citado por Salin (2003a), denominado de processos precipitantes, decorre da resposta a reestruturações, crises e processos de mudanças organizacionais, ilustráveis por estruturas achatadas e descentralizadas que diminuem os lugares de chefia e, potencialmente, desencadeiam disputas internas, alterações na gestão ou na composição do grupo de trabalho. Pode-se citar, como exemplo, a promoção de um novo gerente que o grupo não legitima ou, mesmo, a formação de grupos de trabalho heterogêneos, em que as diferenças causam dificuldades na comunicação interpessoal, levando a estereótipos

mútuos, que, por sua vez, podem estimular comportamentos agressivos.

Diante do referido, em relação ao assédio moral é preciso entender que ele é recorrente nas organizações e sua análise não pode ficar restrita ao âmbito legal (POSSAS; MEDEIROS; BARROSO, 2014), além disso, é um processo que se conecta a outros elementos. Nesse sentido, é importante ir além do conceito de assédio moral, com vistas a

aprofundar a temática de violência simbólica, pois ela é engendrada no espaço social e de produção de subjetividade, o que é salutar para o melhor entendimento dos aspectos intangíveis que permeiam as relações entre os indivíduos (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

Na subseção a seguir será apresentado um esboço das escolhas epistemológicas e das estratégias metodológicas nas pesquisas sobre o tema.

Quadro 1 – Definições de “assédio moral no trabalho” e pesquisadores de referência

Termo	Pesquisador(a)	Período	Definição de “assédio moral”	Referências
<i>Mobbing</i>	Konrad Lorenz Etiologia	Anos 1960-70	Ataque coletivo de aves contra alvo visto como perigoso (predadores); sequência de estudos etológicos sobre mobbing em outros animais, sobretudo primatas	Lorenz (1966); Guimarães e Rimoli (2006) [descrição do fenômeno do <i>mobbing</i> como mecanismo de defesa de animais]
<i>Mobbing</i>	Peter-Paul Heinemann Medicina	Anos 1960-70	Comportamento violento de grupo de crianças contra um colega	Davenport, Schwartz e Elliott (1999) [<i>Mobbing: group violence among children</i> – tradução do título original, em sueco, publicado por Heinemann em 1972]
<i>Bullying</i>	Carrol Brodsky Jornalismo	Anos 1970	Acidentes de trabalho, estresse e exaustão no trabalho	Brodsky (1976) [considera-se a primeira publicação com casos sobre assédio moral]
<i>Mobbing</i>	H. Leymann Psicologia	Anos 1980-90	Comportamento violento no ambiente de trabalho	Leymann (1990, 1996) [retoma o fenômeno do <i>mobbing</i> descrito por Lorenz, relacionando-o à conduta em organizações]
<i>Harcèlement moral</i>	M. F. Hirigoyen Psiquiatria/ Psicoterapia	Anos 1990- 2000	Atos negativos empreendidos de forma sistemática, ao longo do tempo, em desfavor da(s) vítima(s)	Hirigoyen (2000) [popularizou os estudos sobre assédio, incluindo a perspectiva da ocorrência do fenômeno no trabalho]
Assédio Moral	Angelo dos Santos Soares	Final da década de 1990	“O assédio moral é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante.” “As definições de assédio moral não incluem a intencionalidade, pois o assediador nem sempre tem a intenção de assediar, mas, com ou sem intenção, essa violência pode existir e causar dano”. Para o autor, intencionalidade não se pode medir e pouco importa; importante seria o dano causado à vítima. Corroboram-se os argumentos de Hoel, Rayner e Cooper (1999)	Soares (2002); Soares e Oliveira (2012, p. 195-196) [Angelo Soares é professor titular da Universidade de Québec em Montreal e atua na área de Gestão de Pessoas e Estudos Organizacionais. O autor possui várias publicações em francês sobre o tema]
Assédio moral, violência moral no trabalho	Margarida Barreto Medicina/ Psicologia Social	Anos 2000	Ambiente de trabalho propício à manifestação de sofrimento e violência	Barreto (2003) [primeira dissertação de mestrado defendida no Brasil, em 2000, sob o título <i>Uma jornada de humilhações</i> . Margarida Barreto é médica]
Assédio moral	Maria Ester de Freitas Administração	Anos 2000	Assédio resultante de relações assimétricas de poder e perversão moral, em que o agressor se engrandece rebaixando o outro	Freitas (2001) [primeiro artigo teórico sobre assédio moral publicado em periódico brasileiro dedicado à gestão. Maria Ester de Freitas é professora na Fundação Getúlio Vargas]

Fonte: Elaboração dos autores, 2016.

2.3. Epistemologias e abordagens das pesquisas

A investigação epistemológica de trabalhos no campo de administração realizada por Possas, Medeiros e Barroso (2014) analisou 15 artigos nacionais e mostrou que há uma concentração nas abordagens crítico-dialética (6) e sistêmica (6), sendo alguns trabalhos caracterizados como abordagens empirista-positivista (3). As autoras reforçam a necessidade de romper com o silêncio sobre o tema e incentivam novas pesquisas. As pesquisas conduzidas por meio de abordagens quantitativas, interessadas em mensurar objetivamente o fenômeno, ocorrem por meio de instrumentos, como o *Leymann Inventory of Psychological Terror*, o Questionário de Atos Negativos e o Questionário de Atos Negativos Revisado (AGERVOLD, 2007; AMAZARRAY, 2010; BERTHELSEN et al., 2011; EINARSEN; HOEL; NOTELAERS, 2009; XAVIER et al., 2008). Além disso, essas pesquisas mesclam instrumentos ao tratarem de outras discussões relacionadas ao assédio moral, a exemplo de características no ambiente de trabalho (CLAYBOURN, 2011) ou a influência do comportamento da liderança sob os níveis de *bullying* nas equipes (AYOKO; CALLAN, 2010).

Rayner, Sheehan e Barker (1999) explicam que novas formas de investigação estão sendo utilizadas, como a técnica do incidente crítico, os grupos focais e os estudos de casos. Agervold (2009) estimula estudos qualitativos a fim de compreender, com maior profundidade, a ligação entre os atos negativos e a ocorrência de assédio moral. Salin (2003b) também recomenda a necessidade de mais pesquisas baseadas em paradigmas interpretativistas, sobretudo estudos longitudinais e críticos.

Os trabalhos qualitativos, em sua maioria, pautam-se na ótica das vítimas, apresentando contextos diversos, como o bancário, o acadêmico, o fabril, além do setor público (BAILLIEN et al., 2009; BORSOI; RIGOTTO; MACIEL, 2009; CORRÊA; CARRIERI, 2007; LEWIS, 2006; MACIEL et al., 2007; PAIXÃO et al.,

2014; SANCHES; MOTA; COSTA, 2011; TRACY; LUTGEN-SANDVIK; ALBERTS, 2006). Atenção às percepções de gestores de grandes empresas foi expressa na pesquisa de Teixeira, Munck e Reis (2011), e óticas múltiplas (processos jurídicos, vítimas, gerentes e agressor) foram evidenciadas no estudo Valadão Júnior e Mendonça (2015).

Há propostas interdisciplinares baseadas em entrevistas com operadores do Direito (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011), a partir de casos raros em que a palavra é dada aos agressores (JENKINS et al., 2012), debates sobre a responsabilidade do setor de gestão de pessoas nesse processo e alternativas preventivas (DUFFY, 2009; KEASHLY; NEUMAN, 2004; Lorentz; Lima; DEL Maestro FILHO, 2011; Martiningo Filho; Siqueira, 2008; Rodrigues; AALTONEN, 2011). Análises documentais sobre o tema passam a ser exploradas (AGUIAR, 2003), além de revisões de literatura com foco em categorias profissionais como maior recorrência (BRADASCHIA, 2007; RODRIGUES, 2009), a natureza das causas e as consequências do assédio moral (ADORIC; KVARTUC, 2007; EINARSEN, 1999), discussões conceituais que exploram a origem e os diferentes termos que caracterizam o assédio moral no trabalho (ADAMS; BRAY, 1992; CRAWSHAW, 2009; EINARSEN, 2000; LEYMANN, 1996; RAYNER; HOEL, 1997). Contudo, diversas lacunas ainda são presentes e serão tratadas na sequência.

2.4. Lacunas do campo

Cabe mencionar algumas brechas que revelam carências de pesquisa: (i) circunstâncias antecedentes e subjacentes à ocorrência do fenômeno; (ii) comportamento de colegas e supervisores perante uma situação de assédio e (iii) ações de gestores diante da problemática. De modo geral, é necessário ampliar o olhar dos estudos tradicionais focados apenas na versão da vítima, congregando, portanto, outras óticas (EINARSEN, 2000; SALIN, 2003b).

Na busca por preencher a lacuna de pesquisas sobre o agressor no processo do assédio moral no

trabalho, Jenkins et al. (2012) entrevistaram 24 gerentes acusados de exercer terror psicológico. Os resultados confirmam os antecedentes do assédio moral discutidos em outros trabalhos (PIÑUEL Y ZABALA; CANTERO, 2002; SALIN, 2003a), em que se baseiam na combinação entre a cultura organizacional, o ambiente social do trabalho e os comportamentos (personalidade) tanto dos agressores quanto das vítimas.

Como instrui Czarniawska (2008), o pesquisador precisa ser um artesão, ou seja, cabe-lhe moldar a pesquisa, e não se deixar moldar por técnicas prescritas. A autora chama atenção, por exemplo, para a necessidade de estudar a organização moderna, que funciona simultaneamente em diversos lugares, por intermédio de multietnografias, o que coaduna com a recomendação de Salin (2003b) sobre a importância de pesquisas longitudinais, que são raras na abordagem de assédio moral no trabalho.

Refinamento teórico é medida que se impõe a estudos do comportamento humano em organizações, tal qual aponta Davis (2010) – o que inclui, por evidente, o fenômeno do assédio moral no trabalho –, mostrando-se desejável a incorporação de dimensões multiparadigmáticas para além do *mainstream* (COELHO JÚNIOR et al., 2012). Na visão desses últimos autores, a emergência por um refinamento teórico passa pela confrontação das teorias vigentes. É necessário, portanto, um olhar criativo quanto à perspicácia metodológica, para que se alcance o alinhamento entre a problemática de estudo, os constructos teóricos (via leitura aprofundada a partir de bibliometrias atualizadas) e as estratégias metodológicas, ou seja, arquitetando pesquisas que coadunem com a vivacidade da Administração que, enquanto ciência social aplicada, precisa ser contextualizada.

3. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Para cumprir o propósito desta bibliometria, realizou-se pesquisa em periódicos brasileiros

considerados relevantes nas áreas de Administração e Psicologia Social e do Trabalho. Selecionaram-se, assim, artigos, publicados entre 2001 e outubro de 2016, mediante busca pela palavra-chave “assédio moral”. O longo recorte temporal se justifica, pois as publicações científicas brasileiras se iniciam somente a partir dos anos 2000 (FREITAS, 2007b), persistindo, assim, a necessidade de meta-análises que consolidem os resultados do campo, o que resultou em 29 periódicos, relacionados no Quadro 2. Levantaram-se ainda os trabalhos apresentados no EnAnpad, por tratar-se de conceituado congresso científico no campo dos estudos das organizações.

Quadro 2 – Relação de periódicos pesquisados

1. *Brazilian Administration Review* – BAR; 2. *Brazilian Business Review* – BBR; 3. *Organizações & Sociedade*;
4. *Psicologia em Estudo*; 5. *Psicologia: Reflexão e Crítica*;
6. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*; 7. *Revista de Administração de Empresas*; 8. *Revista de Administração da USP*;
9. *Revista de Administração Contemporânea*; 10. *Revista de Administração Pública*;
11. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*; 12. *Base* – UNISINOS; 13. *Cadernos EBAPE*;
14. *Estudos de Psicologia* – PUCAMP; 15. *Estudos de Psicologia* – UFRN; 16. *FACES: Revista de Administração*;
17. *Psicologia: Ciência e Profissão*; 18. *Psicologia e Sociedade*;
19. *Psicologia USP*; 20. *Psico-USF*; 21. *Revista de Administração e Inovação*;
22. *Gestão & Regionalidade*;
23. *Revista de Administração Mackenzie*;
24. *Revista Eletrônica de Administração* – REAd; 25. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*;
26. *Revista de Administração da UFSM*;
27. *Revista de Contabilidade e Organizações*;
28. *Revista de Ciências da Administração* – CAD/UFSC;
29. *Revista Subjetividades*.

Fonte: Elaboração dos autores, 2016.

Cabe dizer que bibliometria se associa à medida, relacionando-se “ao estudo dos processos quantitativos de produção, disseminação e uso da informação e designa também os processos e mecanismos avançados de busca on-line e técnicas de recuperação de informação” (BRUFEM; PRATES, 2005, p. 12). Trata-se de estratégia consolidada de pesquisa, de amplo emprego em ciências comportamentais e, de forma mais ampla, no campo das ciências da gestão (TEIXEIRA; IWAMOTO; MEDEIROS, 2013).

Encontraram-se 52 artigos ao total, contudo, cinco trabalhos foram desconsiderados, pois o termo “assédio moral” estava meramente exposto, mas não foi o cerne da pesquisa. Na análise do segundo filtro ainda foram encontrados quatro artigos duplicados, ou seja, foram apresentados no EnAnpad e, em seguida, publicados em um dos periódicos contemplados nesta pesquisa, resultando em 43 artigos válidos, dos quais 24 oriundos de periódicos e outros 19 do EnAnpad. Resenhas de livros ou indicações bibliográficas igualmente não foram consideradas.

Definido o conjunto de artigos-alvo, os elementos mais expressivos para fins da análise de conteúdo que serão expostos na próxima seção foram: nome da revista, ano de publicação, autor(es), instituição de vínculo, objetivo da pesquisa, natureza do estudo, classificação da pesquisa, natureza da pesquisa, técnica da pesquisa, origem dos dados, procedimentos de análise dos dados, setor estudado, segmento da economia, referências mais utilizadas e indicações de futuras pesquisas (para compor a agenda de pesquisa).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção está subdividida em três partes: a produção nacional sobre assédio moral no trabalho,

que revelará uma síntese do levantamento dos 45 artigos selecionados; os principais autores(as), instituições de vínculo e obras mais utilizadas e a proposição de uma agenda de pesquisa a partir das reflexões realizadas.

4.1. Produção nacional sobre assédio moral no trabalho

A análise dos 43 artigos permitiu o delineamento do cenário descrito a seguir. O período escolhido para o recorte do estudo compreendeu o período de 2001 a outubro de 2016, resultando em uma média inferior a três trabalhos publicados por ano. Quanto aos anos de produção, constata-se que os picos de publicação ocorreram em 2011, com oito artigos publicados (18,6% do total) e, em 2013, com outros seis artigos (13,9%). O Gráfico 1 expõe os resultados.

Das 28 revistas investigadas, 12 publicaram artigos sobre assédio moral no trabalho, das quais sete têm escopo declarado na área de Administração e, as demais, na área de Psicologia. A respeito daquelas que mais publicaram artigos, o destaque foi a *RAE*, com cinco trabalhos publicados, seguida pela *Cadernos EBAPÉ*, com quatro, e *Psicologia & Sociedade*, com três publicações, como evidenciado na Tabela 1. Identificaram-se 19 artigos nos anais do congresso EnAnpad no período considerado.

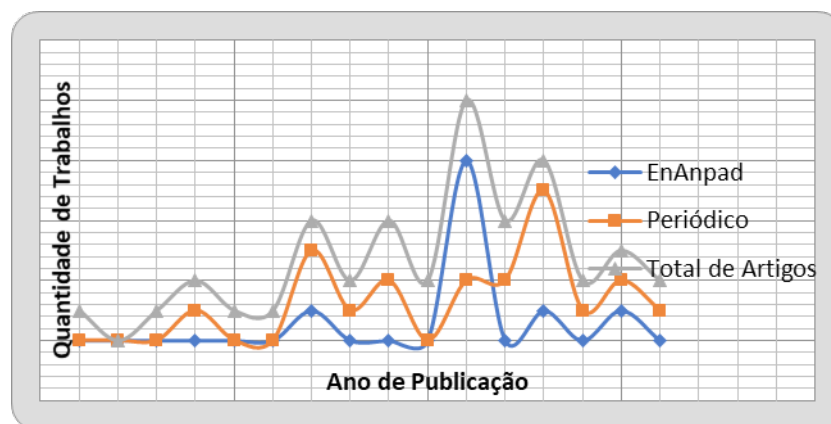


Gráfico 1 – Artigos sobre assédio moral no trabalho: série histórica

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 1 – Periódicos com mais publicações sobre assédio moral no trabalho

Periódico	Escopo principal	Total
<i>Revista de Administração de Empresas (RAE)</i>	Administração	5
<i>Cadernos EBAPE</i>	Administração	4
<i>Psicologia & Sociedade</i>	Psicologia	3
<i>Organizações & Sociedade</i>	Administração	2
<i>Revista de Administração – UFSM</i>	Administração	2
<i>RAUSP</i>	Administração	2
<i>RAM</i>	Administração	1
<i>Psicologia: Ciência e Profissão</i>	Psicologia	1
<i>Revista Subjetividades</i>	Psicologia	1
<i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>	Psicologia	1
<i>Psico-USF</i>	Psicologia	1
<i>Revista de Ciências da Administração</i>	Administração	1
	Total	24

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 2 – Enquadramento dos trabalhos publicados (série histórica)

Ano	Teórico-empírico	Teórico	Caso de ensino	Total geral
2001	0	1	0	1
2003	0	1	0	1
2004	1	1	0	2
2005	0	1	0	1
2006	0	1	0	1
2007	3	1	0	4
2008	2	0	0	2
2009	3	1	0	4
2010	0	2	0	2
2011	6	2	0	8
2012	2	2	0	4
2013	5	1	0	6
2014	1	0	1	2
2015	2	1	0	3
2016	2	0	0	2
Total	27 (62,8%)	15 (34,9%)	1 (2,3%)	43

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A maioria dos estudos se enquadrou no modelo teórico-empírico, totalizando 23 artigos (60,5% do total). Quatorze estudos foram caracterizados como ensaios teóricos (36,8%), havendo, ainda, um caso de ensino, como relacionado na Tabela 2.

A análise dos estudos tipificados como teórico-empíricos demonstra que, em sua maioria

(16 trabalhos, ou 59,2%), explicitou-se a taxonomia metodológica quanto aos objetivos da pesquisa, enquanto nos demais (11 trabalhos, ou 40,8%) não houve qualquer menção. Entre os que declararam, 12 trabalhos são classificados como descritivos; e 4, como exploratórios. Observa-se que a discussão a respeito de assédio

moral no trabalho ainda está em fase de consolidação no país, considerando que os debates são recentes (FREITAS, 2001).

Observa-se, ainda, por meio do Gráfico 2, que a maioria dos artigos teórico-empíricos empregou estratégia metodológica qualitativa (19 trabalhos, 70,4%). Nos trabalhos restantes, encontrou-se abordagem mista – qualitativa e quantitativa – (6 trabalhos, 22,2%), e uma menor parte de pesquisas quantitativas (2 trabalhos, 7,4%). Nota-se que, ao contrário do contexto internacional (AGERVOLD, 2009), os estudos brasileiros são predominantemente qualitativos, havendo amplo espaço, portanto, para emprego de estratégias quantitativas e de multimétodos. Salienta-se que não se localizou qualquer estudo de recorte longitudinal, o que prejudica a robustez dos resultados e o aprofundamento das discussões

teórico-empíricas necessárias à melhor compreensão do fenômeno.

Em relação à origem dos dados coletados nos artigos teórico-empíricos, identificou-se predomínio de fonte primária (21 trabalhos, 77,8%) e, em seguida, fonte primária e secundária (3 trabalhos, 11,1%) e apenas fonte secundária (outros 3 trabalhos, 11,1%). A Tabela 3 demonstra o predomínio de única fonte de dados (18 trabalhos, 66,6%), dos quais 8 empregaram entrevistas – em consonância com a abordagem qualitativa majoritária –, 5 se valeram de questionários e outros 3 analisaram documentos. Desse modo, evidencia-se que apenas em 9 pesquisas (33,3%) houve o uso de mais de uma fonte de coleta de dados, que é a estratégia preferível em pesquisas qualitativas, como forma de triangular o objeto de estudo em busca de maior rigor empírico (TAKAHASHI, 2013).

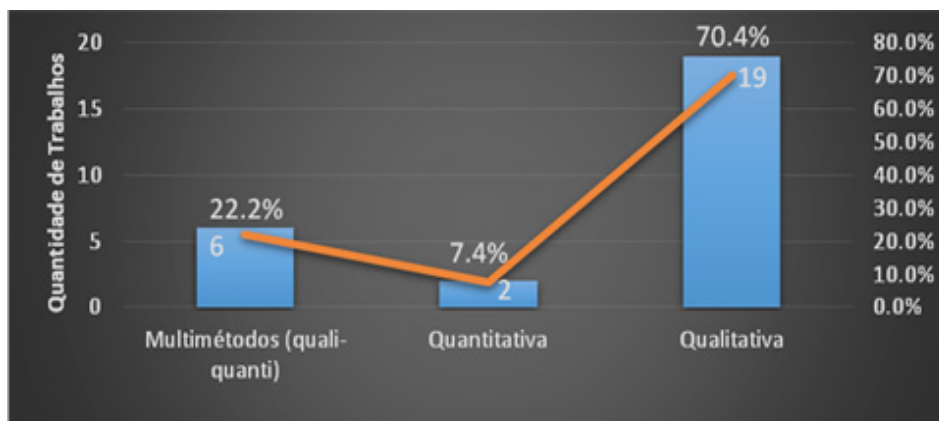


Gráfico 2 – Estratégia metodológica das pesquisas teórico-empíricas

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 3 – Tipo de coleta de dados nos artigos teórico-empíricos

Única fonte de dados	Quantidade	Duas ou mais fontes de dados	Quantidade
Entrevista	8	Análise documental e entrevista	5
Questionário	5	Questionário e entrevista	3
Documentos	3	Redação e entrevista	1
Grupo de discussão	1		
Grupo focal	1		
Total	18 (66,6%)	Total	9 (33,3%)

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Ao contrário da realidade europeia, em que os governos investem em pesquisas sobre assédio moral no trabalho (PIÑUEL Y ZABALA, 2003), a temática no Brasil ainda se mostra incipiente e carente de novos delineamentos. Veja-se que inexistem, por exemplo, o mapeamento dos casos formais que ingressam na Justiça do Trabalho (VALADÃO JÚNIOR; BUENO MENDONÇA, 2015). Porém, é notório a importância de políticas públicas no sentido de prevenir e monitorar o assédio moral no trabalho. *A priori*, o olhar está sobre as vítimas, até mesmo devido às agressões diretas que estas sofrem; entretanto, os limites dessa violência são difíceis de medir, pois ultrapassam o outro (testemunha), o grupo, a organização, a família, expandindo-se para a sociedade em um ciclo perverso de retroalimentação (BRADASCHIA, 2007).

4.2. Principais autores, instituições vinculadas e obras de referência

Entre os 101 autores totais dos artigos, são 74 autores distintos, ou seja, há alguns com participação em mais de um trabalho. A avaliação do currículo Lattes desses autores distintos evidencia que 38 possuem a titulação de doutor e outros 24 a de mestre, enquanto os demais são especialistas

ou graduados. O Gráfico 3 apresenta a distribuição dos autores por titulação. Nota-se a pouca participação de estudantes graduandos nas pesquisas, desse modo, seria importante fortalecer grupos e núcleos de pesquisas que considerem a temática do assédio moral no trabalho, a partir do envolvimento de graduandos, mestrandos e doutorandos.

Identificaram-se, ademais, pesquisadores vinculados a 26 instituições de ensino e de pesquisa distintas, com o predomínio de participação de autores da Universidade Federal de Minas Gerais (19, ou 21,6%), da Universidade de Brasília (11, ou 12,5%), da Universidade Federal de Santa Catarina (10, ou 11,4%) e Fundação Getúlio Vargas/SP (5, ou 5,7%). Treze instituições agruparam um autor, cada, e cinco autores não possuem vínculo com centros de pesquisa. O Gráfico 4 apresenta esses resultados.

Ao analisar a área de conhecimento dos 74 autores distintos, identificou-se a predominância de Administração, com 43 pesquisadores (58,1% do total). Psicologia, por sua vez, esteve representada por 24 pesquisadores (32,4%). Vale ressaltar que seis pesquisadores (9,5%) são de outras áreas, como Educação, Computação, Serviço Social, Auditoria, Estratégia e Gestão Empresarial, e Comunicação.

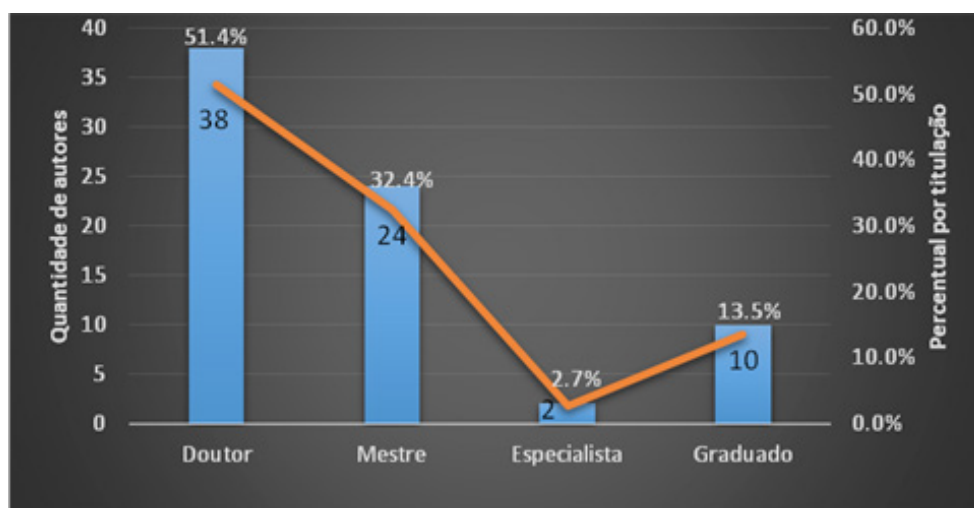


Gráfico 3 – Titulação dos autores das pesquisas sobre assédio moral no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

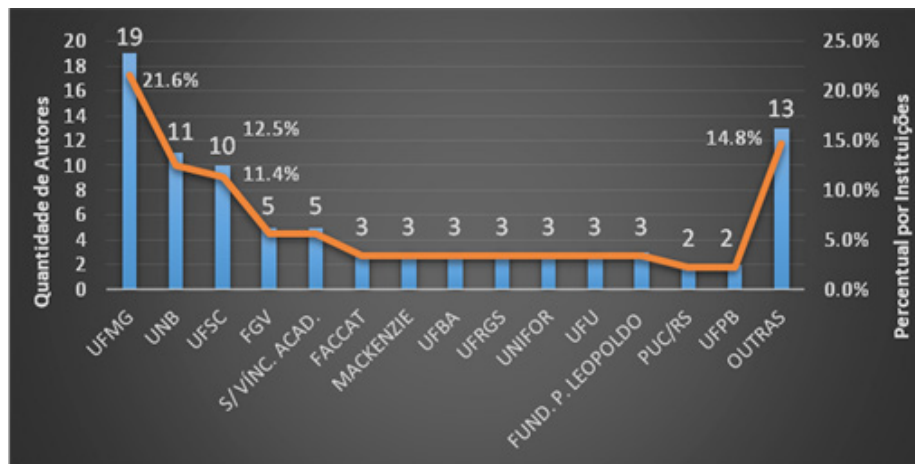


Gráfico 4 – Titulação dos autores das pesquisas sobre assédio moral no trabalho por vínculo institucional

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Entre os pesquisadores mais produtivos, destacam-se aqueles com quatro artigos publicados em periódicos e no EnAnpad, conforme relacionado na Tabela 4.

A partir dos trabalhos analisados, identificaram-se as referências teóricas mais citadas, mostradas na Tabela 5. Destacam-se as publicações da pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, provavelmente a maior responsável por difundir

no mundo ocidental a importância do fenômeno do assédio moral. Entre os livros nacionais referenciados, destacam-se as publicações de Margarida Barreto (PUC/SP), Maria Ester de Freitas (FGV/SP) e Roberto Heloani (Unicamp).

A Tabela 6, por sua vez, mostra o ranking de artigos nacionais mais referenciados, dos quais se destacam os trabalhos de Heloani (2004) e Freitas (2001, 2007), somando 51 citações.

Tabela 4 – Ranking de autores mais produtivos

Autor (a)	Titulação	Área de conhecimento (Instituição de vínculo)	Trabalhos publicados
TOLFO, Suzana da Rosa	Doutora	Psicologia (UFSC)	5
NUNES, Thiago Soares	Doutorando	Administração (UFSC)	5
CARRIERI, Alexandre	Doutor	Administração (UFMG)	4
FREITAS, Maria Ester	Doutora	Administração (FGV/SP)	4
BUENO, Juliana Moro	Doutoranda	Administração (UnB)	4
RODRIGUES, Miriam	Doutora	Administração (Mackenzie)	3

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 5 – Ranking dos livros mais utilizados

Ordem	Título	Autor(a)	Primeira edição	Citações
1º	<i>Assédio moral: a violência perversa no cotidiano</i>	HIRIGOYEN, Marie-France	2000	29
2º	<i>Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral</i>	HIRIGOYEN, Marie-France	2002	21
3º	<i>Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações</i>	BARRETO, Margarida	2003	19
4º	<i>Assédio moral no trabalho</i>	FREITAS, M. Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida	2008	15
5º	<i>A banalização da injustiça social</i>	DEJOURS, Christophe	1999	10

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 6 – Ranking de artigos nacionais mais citados

Título	Autor(a)	Revista	Ano	Citação
“Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho”	HELOANI, Roberto	RAE eletrônica	2004	18
“Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações”	FREITAS, M. Ester	RAE – Revista de Administração de Empresas	2001	18
“Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?”	FREITAS, M. Ester	RAE eletrônica	2007	15
“Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia”	MACIEL, Regina H.; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa G. R.; RODRIGUES, Suzineide	Psicologia & Sociedade	2007	6
“Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas”	MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus V. S.	RAM	2008	6

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 7 – Ranking de artigos internacionais mais citados

Título	Autor(a)	Revista	Ano	Citação
“The content and development of mobbing at work”	LEYMANN, Heinz	European Journal of Work and Organizational Psychology	1996	17
“Mobbing and psychological terror at workplaces”	LEYMANN, Heinz	Violence and Victims	1990	11
“Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”	ZAPF, Dieter	International Journal of Manpower	1999	7
“The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status”	HOEL, Helge; COOPER, Cary; FARAGHER, Brian	European Journal of Work and Organizational Psychology	2001	5
“Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates”	MIKKELSEN, Eva; EINARSEN, Ståle	European Journal of Work and Organizational Psychology	2001	3

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Quanto aos artigos internacionais mais referenciados, destacam-se os trabalhos de Heinz Leymann, considerando o “pai” dos estudos sobre assédio moral no trabalho (Tabela 7).

Diante do exposto, nota-se que há concentração do debate em algumas instituições brasileiras (da região Centro-Sul), sendo fundamental um trabalho mais pluralizado e integrado a redes de parcerias, a fim de avançar o conhecimento sobre o assédio moral nos diversos contextos regionais do país. Ademais, cabe chamar atenção para a necessidade de inserir os trabalhos em uma discussão mais ampla, por intermédio de alianças com outros pesquisadores ao redor do mundo, ou seja,

é relevante a inserção nacional em congressos e revistas internacionais.

4.3. POR UMA AGENDA DE PESQUISAS

Com base na análise dos trabalhos publicados, é possível realizar recomendações para estudos futuros. De forma geral, pode-se dizer que é preciso buscar outros olhares quando o tema é assédio moral no trabalho, investigá-lo sob diferentes prismas, como inquirir os agressores, a fim de compreender melhor as multifaces das causas dessa violência e as relações de poder que

o envolvem. Há escassez de pesquisas com gestores públicos e sobre a ocorrência do fenômeno em setores governamentais, da mesma forma que adquire relevo estudos sobre a possível inter-relação entre a formação de administradores e a banalização do assédio como ferramenta de gestão.

A abordagem metodológica indica a supremacia dos estudos qualitativos no Brasil, o que propicia amplo espaço para novas pesquisas de natureza quantitativa, o que enriqueceria os debates e aprofundaria a evolução teórica. Ademais, visto tratar-se de assunto delicado e polêmico, a sofisticação de métodos, com triangulações entre perspectivas hermenêuticas e estatísticas, tende a conferir maior credibilidade ao campo. Outra questão se refere ao recorte dos estudos, na medida em que todos os trabalhos teórico-empíricos nacionais assumiram corte transversal do objeto, carecendo-se, portanto, de estudos longitudinais.

Adicionalmente, há uma demanda para melhor compreensão de como o fenômeno se relaciona entre os níveis individual e grupal. Seria ainda interessante conhecer o discurso organizacional e analisá-lo, o que epistemologias críticas costumam fazer com competência, como também conhecer os mecanismos que a vítima usa para lidar com os problemas relacionados à violência moral no trabalho e quais potenciais desdobramentos dessas escolhas de “enfrentamentos”.

Em resumo, percebe-se carência por ampliação e diversificação das análises para que se possam identificar fatores e consequências em diferentes contextos. São necessidades destes estudos: diversificar nos variados setores da economia, comparar diferentes regiões do país, considerar distintos níveis hierárquicos dentro da empresa e evocar as relações de poder e gênero para o debate. Nesse sentido, a agenda de pesquisas sugere a pulverização do estudo, abarcando ainda óticas para os contextos regionais existentes no país, como também dando voz aos diversos agentes envolvidos em

um processo de assédio, a vítima, o agressor e a testemunha.

Tais recomendações objetivam contribuir para a contínua construção de um arcabouço teórico, experimental e multicausal sobre o processo de assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que a sua prática parece proliferar e apresentar novas facetas, assim, o combate contra essa violência nociva também precisa ser contínuo, visto que a busca por tolerância e bem-estar no trabalho é uma conquista.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa atingiu seu objetivo principal, apontando as preferências metodológicas nas pesquisas, mostrando a origem institucional dos autores, as obras mais utilizadas e os espaços para novos trabalhos. As publicações nacionais sobre assédio moral no trabalho vêm crescendo, com uma média de aproximadamente três trabalhos veiculados por ano, observando-se maior concentração entre 2008 e 2013, o que representa 74% do total de trabalhos. Identificou-se que, desde 2001, houve ao menos a veiculação de uma pesquisa por ano (com exceção de 2002). Reforça-se, assim, a existência de amplos nichos de pesquisa inexplorados sobre a temática, em vista do restrito volume de estudos desenvolvidos no Brasil.

Nessa direção, constatou-se concentração das pesquisas no eixo Centro-Sul e baixo engajamento de graduandos, mestrandos e doutorandos, o que mostra a necessidade de criar e manter grupos e núcleos de estudos especializados. Ademais, caberiam parcerias entre esses centros de pesquisa e órgãos de fomento para prospectar estudos em contextos e regiões ainda pouco exploradas.

Cabe mencionar as limitações da nossa pesquisa. Nesse aspecto apontamos que a principal delas foi a busca restrita em periódicos nacionais para a sistematização dos achados na bibliometria,

no entanto, nas elucidações teóricas buscou-se o apoio teórico de pesquisadores renomados no âmbito internacional, tanto clássicos quanto contemporâneos.

Por fim, a contribuição deste estudo encaminha-se por propiciar um panorama da construção teórico-empírica sobre um tema de alta relevância social e por elucidar direções para futuras pesquisas. O artigo em pauta apoia pesquisadores interessados no tema, uma vez que se discutiu o estado da arte,

assim, projetos ligados a órgãos de fomento em parcerias com várias instituições de ensino podem ter, por exemplo, este estudo como base. Ainda vale dizer que é preciso que haja um enfrentamento da violência moral a partir de áreas multidisciplinares do saber de forma colaborativa. Desse modo, as ciências da gestão precisam fortalecer seu campo de estudo para compreensão do fenômeno, visto que o palco de sua ocorrência são justamente as organizações.

REFERÊNCIAS

ADAMS, A.; BRAY, F. Holding out against workplace harassment and bullying. *Personnel Management*, London, v. 24, n. 10, p. 48-52, 1992.

ADORIC, V. C.; KVARTUC, T. Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, Kirkland, v. 12, n. 4, p. 261-271, 2007.

AGERVOLD, M. Bullying at work: a discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, Oslo, v. 48, n. 2, p. 161-172, 2007.

_____. The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, Oslo, v. 50, n. 3, p. 267-276, 2009.

AGUIAR, A. L. S. *Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. 2003. 16 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – Universidade Salvador, Salvador, 2003.

AMAZARRAY, M. R. *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão*. 2010. 269 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

AYOKO, O. B.; CALLAN, V. J. Teams' reaction to conflict and teams' task and social outcomes: the moderating role of transformational and emotional leadership. *European Management Journal*, Kirkland, v. 28, n. 3, p. 220-235, 2010.

BAILLIEN, E. et al. A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Chichester, v. 19, p. 1-16, 2009.

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.

BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicologia & Sociedade*, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011.

BERTHELSEN, M. et al. Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, Bradford, v. 32, n. 2, p. 178-193, 2011.

BORSOI, I. C. F.; RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará.

REFERÊNCIAS

- Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 173-187, 2009.
- BRADASCHIA, C. A. *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) –Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2007.
- BRODSKY, C. M. *The harassed worker*. Lexington: Lexington Books, 1976.
- BRUFEM, L.; PRATES, Y. O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. *Ciência da Informação*, Brasília, DF, v. 34, n. 2, p. 9-25, 2005.
- CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 165-180, 2013.
- CLAYBOURN, M. Relationship between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of Business Ethics*, Dordrecht, v. 100, n. 2, p. 283-301, 2011.
- COELHO JÚNIOR, F. A. et al. O comportamento organizacional como campo científico: uma análise crítica. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2012. CD-ROM.
- CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.
- CRAWSHAW, L. Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Washington, DC, v. 61, n. 3, p. 263-267, 2009.
- CZARNIARWSKA, B. Organizing: how to study it and how to write about it. *Qualitative Research in Organizations and Management*, Bingley, v. 3, n. 1, p. 4-20, 2008.
- DANIEL, T. A. *“Tough boss” or workplace bully?: a grounded theory study of insights from human resource professionals*. 2009. 260 f. Tese (Doutorado em Filosofia) – Fielding Graduate University, Santa Barbara, 2009.
- DAVENPORT, N.; SCHWARTZ, R. D.; ELLIOTT, G. P. *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*. Ames: Civil Society Publishing, 1999.
- DAVIS, G. F. Do theories of organizations progress? *Organizational Research Methods*, Thousand Oaks, v. 13, n. 4, p. 690-709, 2010.
- DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999.
- DUFFY, M. Preventing workplace mobbing and bullying with effective organizational consultation policies and legislation. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Washington, DC, v. 61, n. 3, p. 242-262, 2009.
- EINARSEN, S. The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, Bradford, v. 20, n. 1-2, p. 16-27, 1999.
- _____. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, Tarrytown, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000.
- EINARSEN, S.; HOEL, H.; NOTELAERS, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity,

REFERÊNCIAS

- factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, London, v. 23, n. 1, p. 24-44, 2009.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- _____. *Cultura organizacional: evolução e crítica*. São Paulo: Thomson Learning, 2007a.
- _____. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. *RAE eletrônica*, São Paulo, v. 6, n. 1, 2007b.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 183-192, 2006.
- HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*, São Paulo, v. 3, n. 1, 2004.
- HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução Maria Helen Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- _____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HOEL, H.; COOPER, C. L.; FARAGHER, B. The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Abingdon, v. 10, n. 4, p. 443-465, 2001.
- HOEL, H.; RAYNER, C.; COOPER, C. L. Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester, v. 14, p. 195-230, 1999.
- JENKINS, M. F. et al. Bullying allegations from the accused bully's perspective. *British Journal of Management*, London, v. 23, n. 4, p. 249-501, 2012.
- KEASHLY, L.; NEUMAN, J. H. Bullying in the workplace: its impact and management. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, Chicago, v. 8, n. 2, p. 335-373, 2004.
- LEWIS, S. E. Recognition of workplace bullying: a qualitative study of women targets in the public sector. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Chichester, v. 16, n. 2, p. 119-135, 2006.
- LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, New York, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.
- _____. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Abingdon, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.
- LORENTZ, C. N.; LIMA, L. C.; DEL MAESTRO FILHO, A. Assédio moral: reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2011. 1 CD-ROM.
- LORENZ, K. Z. *On aggression*. New York: Harcourt, Brace & World, 1966.
- MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, 2007.

REFERÊNCIAS

- MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.
- MIKKELSEN, E. G.; EINARSEN, S. Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Abingdon, v. 10, n. 4, p. 393-413, 2001.
- PAIXÃO, R. B. et al. O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. *Rege – Revista de Gestão*, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 415-432, 2014.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. Mobbing: la lenta y silenciosa alternativa al despido. *Mobbing.nu*, 2003. Disponível em: <<https://goo.gl/yn9zbb>>. Acesso em: 20 ago. 2016.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.; CANTERO, A. O. La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España: resultados del barómetro Cisneros II® sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak*, Bilbao, n. 7, p. 35-62, 2002.
- POSSAS, M. C.; MEDEIROS, C. R. O.; BARROSO, A. S. Análise epistemológica da produção bibliográfica sobre assédio moral no campo da administração. *Unifamma*, Maringá, v. 13, n. 2, p. 1-19, 2014.
- RAMOS, A. G. *A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1981.
- RAYNER, C.; HOEL, H. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Chichester, v. 7, n. 3, p. 181-191, 1997.
- RAYNER, C.; SHEEHAN, M. J.; BARKER, M. Theoretical approaches to the study of bullying at work. *International Journal of Manpower*, Bradford, v. 20, n. 1-2, p. 11-15, 1999.
- RODRIGUES, M. Categorias de assédio moral no ambiente organizacional: uma proposta de análise. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: Anpad, 2009. 1 CD-ROM.
- RODRIGUES, M.; AALTONEN, A. Quem dá resposta ao assédio moral? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2011. 1 CD-ROM.
- SALIN, D. Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the environment. *Human Relations*, Thousand Oaks, v. 56, n. 10, p. 1213-1233, 2003a.
- _____. *Workplace bullying among business professionals: prevalence, organizational antecedents and gender differences*. 2003. 73 f. Tese (Doutorado em Economia) – Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki, 2003b.
- SANCHES, P. L. B.; MOTA, J. C. V.; COSTA, M. S. Tensão nas relações de trabalho: como o assédio moral afeta o cotidiano bancário. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2011. 1 CD-ROM.
- SOARES, A. *Quand le travail deviente indécent: le harcèlement psychologique au travail*. Montreal: Université du Québec à Montréal, 2002.
- SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 126, 2012.

REFERÊNCIAS

TAKAHASHI, A. R. W. (Org.). *Pesquisa qualitativa em administração: fundamentos, métodos e usos no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2013.

TEIXEIRA, M. L. M.; IWAMOTO, H. M.; MEDEIROS, A. L. Estudos bibliométricos (?) em administração: discutindo a transposição de finalidade. *Administração: Ensino e Pesquisa*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 423-452, 2013.

TEIXEIRA, R. F.; MUNCK, L.; REIS, M. C. Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento. *Revista de Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 4, n. 1, 2011.

TRACY, S. J.; LUTGEN-SANDVIK, P.; ALBERTS, J. K. Nightmares, demons, and slaves: exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management*

Communication Quarterly, Thousand Oaks, v. 20, n. 2, p. 148-185, 2006.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; BUENO MENDONÇA, J. M. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 19-39, 2015.

XAVIER, A. C. H. et al. Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 33, n. 117, p. 15-22, 2008.

ZAPF, D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, Bradford, v. 20, n. 1-2, p. 70-85, 1999.