

Análise Epistemológica da Produção Bibliográfica sobre Assédio Moral no Campo da Administração

Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros¹

Miriam de Castro Possas²

Aline Barros³

RESUMO:

A acirrada competitividade em nível macroeconômico, facilmente observada por meio da atuação de corporações na busca por mercados e capital, reflete no nível micro das organizações facilitando uma cultura organizacional em que a competição exacerbada leva à desvalorização do trabalho e banaliza a violência entre os empregados, e, dentre as diversas formas de violência, está o assédio moral, um tema que desperta interesse não só no mundo empresarial, mas, também, no meio acadêmico. No âmbito do campo de conhecimento da administração, esse tema é recente e vem sendo discutido, principalmente, nas áreas de recursos humanos e de estudos organizacionais. Este artigo tem como objetivo realizar uma análise epistemológica da produção bibliográfica de assédio moral, publicada entre os anos 2000 e 2013, em âmbito nacional. Para realizar tal análise, selecionamos artigos publicados em periódicos nacionais, no campo da Administração. Os resultados apontam que a produção do tema assédio moral no campo da administração tem sido elaborada, principalmente, a partir das abordagens crítico-dialética e sistêmica.

Palavras Chave: Assédio moral, epistemologia, cultura organizacional

Introdução

Em um cenário de extrema competitividade (HELOANI, 2004), é possível que as pessoas se tornem competitivas a tal ponto de violarem as subjetividades uma das outras. Dentro desse contexto, um tema que desperta a atenção, tanto de executivos, bem como dos pesquisadores de diversas áreas é o assédio moral (MATTOS et al, 2010), sendo um dos indicadores da importância do tema o crescente número de reclamações sindicais que o assédio moral no trabalho representa (CRUZ, SARSUR e AMORIM, 2012).

¹ UFU

² UFU

³ UFU

Todavia, para estudiosos de administração, cujo objeto de estudo é, principalmente, organizações, falar de assédio moral como um fenômeno organizacional não é uma tarefa simples, uma vez que estudar administração significa orientar-se pela eficiência e eficácia. A abordagem de assédio moral no âmbito da Administração incomoda aqueles que estão empenhados em compreender como ser bem sucedido no ambiente corporativo. Tendo em vista esse cenário, uma questão que emerge é de que forma o tema assédio moral tem sido explorado e discutido nas publicações nacionais na área de Administração, as quais, por sua vez, podem ser utilizadas na condução de estudos e na formação profissional em Administração. Sendo assim, a questão que orienta esta pesquisa é: quais abordagens epistemológicas são utilizadas para tratar do assédio moral no campo da administração?

Dessa forma, este artigo tem como objetivo realizar uma análise epistemológica da produção bibliográfica de assédio moral, publicada entre os anos 2000 e 2013, em âmbito nacional. Os estudos sobre assédio moral fazem-se cada vez mais necessários, já que ele é causa de inúmeras denúncias e queixas dos trabalhadores (CRUZ, SANSUR e AMORIM, 2012), provocando doenças e assolando subjetividades (FREITAS, 2007). Além disso, é preciso motivar mais denúncias e auxiliar a identificar potenciais agressores e ambientes que possibilitam o assédio moral. Por fim, o levantamento bibliográfico dos estudos realizados na área nos auxilia a ter um panorama do que já foi escrito sobre o tema, possibilitando, igualmente, identificar lacunas para futuras pesquisas.

O artigo está estruturado em quatro seções, incluindo esta introdução. Na próxima seção, apresentamos a base teórica sobre assédio moral e, em seguida, descrevemos os procedimentos realizados para a elaboração da pesquisa. Os resultados são descritos na sequência e, com as considerações finais encerramos o artigo.

Assédio Moral no Trabalho: pistas para entender a cultura organizacional

Heloani (2004) entende e considera os indivíduos como parte de uma condição social maior, como integrantes e produtos de uma construção sócio-histórica, construção essa que possui regras e uma determinada lógica macroeconômica que é imersa em relações de poder. Assim, esse sistema macroeconômico favorece a humilhação e outras formas de violência, pois está embasado em um processo disciplinar que legitima o poder do superior hierárquico sobre o seu subordinado.

Dessa forma, as organizações, quando entendidas como um palco onde os indivíduos interagem, é possível identificar condições que facilitam e possibilitam o surgimento de comportamentos violentos e humilhantes. Principalmente, quando há uma cultura organizacional em que haja a permissividade, a inexistência de regras, o estímulo à competitividade e o relacionamento desrespeitoso (FREITAS, 2007). Para Carrieri, Aguiar e Diniz (2013), muitas vezes, a própria política de Recursos Humanos pode motivar tais acontecimentos, quando enfatizam a produtividade e a competição, fragilizando as relações de trabalho, tornando a violência crescente e fomentando sofrimentos e adoecimentos psíquicos.

A exacerbação da competição da forma como é feita, atualmente, torna-se um alibi para que os comportamentos agressivos e degradantes apareçam, além da supervalorização das

hierarquias, tirania e ausência de questionamentos (FREITAS, 2007). A alta competição, que também acontece no plano macro, pois as empresas, também, competem por mercados e capital, resulta em acúmulo de tarefas para os trabalhadores que, juntamente com os avanços tecnológicos, desvalorizam o trabalho, propiciando sua marginalização (MARTINIGO FILHO E SIQUEIRA, 2008).

Dentre as condições que podem facilitar o assédio moral, destacamos: uma cultura organizacional permissiva, quando o relacionamento entre as pessoas tende a se tornar desrespeitoso (FREITAS, 2007); clima competitivo (FREITAS, 2007); os tipos de lideranças (MARTINIGO FILHO e SIQUEIRA, 2008); as formas de organizar o trabalho (MARTINIGO FILHO e SIQUEIRA, 2008); e as omissões que permitem a consolidação de situações e ações degradantes (FREITAS, 2007).

Dessa forma, o assédio só se torna possível quando encontra um terreno fértil (CARRIERI, AGUIAR e DINIZ, 2013), ou seja, quando as interpretações da realidade não esbarram em regras rígidas que coíbem comportamentos e regulam a violência, mas sim, quando há certa flexibilização, ausência de normas e regras, possibilitando um afrouxamento dos limites e subjetividade das fronteiras. A ausência de punição para tais ocorrências permite que elas se instalem e sejam banalizadas, apresentando-se como sutilezas que começam como brincadeiras, passando despercebidas pelas próprias vítimas (BENEVIDES et al, 2012). Mas então, o que é o assédio moral?

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez em 1999 pela psicoterapeuta e especialista em vitimologia Hirigoyen e, a partir daí, debates foram desencadeados nas mais diversas esferas (FREITAS, 2007). Apesar da discussão sobre o assunto ser nova, o fenômeno é tão antigo quanto o próprio trabalho (HELOANI, 2004, FREITAS, 2001).

Heloani (2004) ressalta que o fenômeno se caracteriza pela intencionalidade; o objetivo é neutralizar a vítima, decorrente da desqualificação e fragilização desta. Para o autor, as vítimas normalmente são pessoas sinceras, transparentes e que se posicionam, questionam e cobram. Por não se deixarem dominar acabam sendo alvo de agressões. Freitas (2001) também afirma que é o fato da resistência ao autoritarismo que torna a pessoa um alvo do assédio.

Para Freitas (2007, p. 9), o assédio moral “é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida que visa humilhar, vexar, constranger e desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e comprometendo a sua integridade pessoal e profissional”. O assédio moral se inicia com o abuso de poder, em seguida por um abuso narcísico que leva a vítima a perder sua autoestima e em alguns casos pode chegar ao abuso sexual. Nas organizações este fenômeno provém da soma de inveja, poder e perversidade (FREITAS, 2001).

A princípio o assédio não parece ofensivo e os ofendidos consideram como brincadeira as desavenças e maus-tratos. No entanto, com o tempo os ataques tornam-se reincidentes e a vítima acuada e posta em situação de inferioridade. O assédio vem precedido de desvalorização da vítima pelo agressor e é induzida a pensar que de fato merece tal situação (HIRIGOYEN, 2009).

De acordo com o Heloani (2004), o assédio pode vir a patologizar as vítimas, desencadeando um processo mimético em relação ao que o agressor afirma sobre elas. Após um longo período de sofrimento, a vítima pode tornar-se exatamente o que lhe estava sendo atribuído, podendo vir a sofrer depressão, insônia e com isso possivelmente se tornará negligente no trabalho. Fortalecendo tal raciocínio Freitas (2001) explica que em decorrência da pressão sofrida a vítima pode se tornar exatamente o que se diz dela, sendo evidente que ao sofrer esse assédio ela não produzirá o seu melhor, torna-se desatenta e ineficaz.

No ambiente organizacional é possível encontrar as seguintes situações: agressão de um colega a outro; um subordinado agredir um superior e vice-versa, sendo este último o mais frequente (FREITAS, 2001). A prática do assédio moral muitas vezes vem carregada de armadilhas que impedem a vítima de reagir. Isto pode acontecer de diversas formas: recusa de comunicação direta em que o conflito não é aberto; desqualificação praticada de forma sutil, dissimulada e não explícita; isolamento da vítima; constrangimento por meio de atribuições de tarefas inúteis ou pela solicitação de trabalhos em horários noturnos ou em finais de semana sem necessidade; indução ao erro (FREITAS, 2001)

As consequências do assédio moral no trabalho pode se dar em três esferas: individual, organizacional e social (FREITAS, 2007; MARTININGO FILHO E SIQUEIRA, 2008). Vários autores sugerem medidas de combate ou prevenção ao assédio moral, porém ressaltam que não se trata de uma tarefa fácil. Freitas (2007) afirma que é possível prevenir ou eliminar a ocorrência desse fenômeno, mas adverte que para isso é preciso coragem e vontade das chefias em assumir que são passíveis de acontecer e mostrarem determinação em averiguar, coibir e penalizar os agentes, sem exceções. A autora ainda acrescenta que a forma como os casos de assédio são tratados podem confirmar a seriedade e o senso de justiça da organização.

Na visão de Heloani (2004), os códigos de ética que não criados nas empresas não são suficientes para coibir o assédio. Para ele, a área de Recursos Humanos pode contribuir criando mecanismos para que o agredido denuncie sigilosamente, porém também não basta. O que deve mudar são a filosofia e as condições que geram a hipercompetição. Um processo de humanização do trabalho é que surtiria efeitos concretos.

Benevides et al (2012) apontam a realização de seminários e outras atividades de discussão e sensibilização sobre práticas abusivas que configuram o assédio, como medidas preventivas deste fenômeno. Ainda como solução para o problema do assédio Martiningo Filho e Siqueira (2008), apontam que as áreas de gestão de pessoas devem tornar público o problema e investir muito na formação dos gestores. Ressaltam também que as organizações devem se preocupar mais com os indivíduos do que com números e também impor medidas de controle sobre a ação de gestores perversos e paranoicos.

Essas elaborações teóricas sobre o assédio moral no âmbito das organizações sinalizam para uma direção: é preciso tratar desse assunto quando se pretende entender a cultura organizacional e reconhecer que sim, estamos falando de um fenômeno organizacional não raro. Pelo contrário, o assédio moral é frequente no mundo corporativo e sua abordagem não pode ficar restrita aos aspectos legais.

Desenvolvimento da pesquisa

Tendo em vista a relevância e atualidade do assédio moral no trabalho, apresentamos, neste artigo, um esboço das pesquisas realizadas no Brasil sobre Assédio Moral. Para isso, selecionamos, na lista Qualis/Capes, todos os periódicos brasileiros classificados entre A1 e B2, ano base 2012. Após essa seleção, verificamos, nos sites eletrônicos dos periódicos, artigos que versavam sobre o tema Assédio Moral. No caso das publicações nacionais, a busca foi realizada em todo o corpo do texto utilizando-se os termos: assédio moral e, nos periódicos com publicações em língua inglesa, *moral harassment*. Focalizamos as publicações nacionais na área de administração, o que totalizou uma busca em 44 (quarenta e quatro) revistas. Nosso foco foi nos últimos 14 anos, ou seja, publicações entre 2000 e 2013.

Ao final, encontramos 22 artigos, dos quais fizemos um recorte selecionando aqueles que tinham o assédio moral como tema central ou um dos temas centrais, o que totalizou 15 artigos, como mostrados na Tabela 1, na seguinte proporção: Cadernos EBAPE (2), Gestão e Planejamento (1), Organização em contexto (1), RAE - Revista de administração de empresas (3), RAE – Eletrônica (2), RAM – Revista de Administração Mackenzie (1), REGE – Revista de Gestão (1), RGO - Revista de Gestão Organizacional (1), Revista Brasileira de Gestão e desenvolvimento regional (1), Revista de Administração (1), Revista de Administração da UFSM (1).

Tabela 1: Quantidade de artigos encontrados por periódico

Nome da Revista	Quantidade
Cadernos EBAPE	2
Gestão e Planejamento	1
Organização em contexto	1
RAE – Revista de administração de empresas	3
RAE – Eletrônica	2
RAM – Revista de Administração Mackenzie	1
REGE - Revista de Gestão	1
RGO - Revista de Gestão Organizacional	1
Revista Brasileira de Gestão e desenvolvimento regional	1
Revista de Administração	1
Revista de Administração da UFSM	1
Total	15

Fonte: elaborada pelas autoras

O levantamento bibliográfico dos estudos realizados na área nos auxilia a ter um panorama do que já foi escrito sobre o tema, possibilitando, igualmente, identificar potenciais pesquisas futuras. Na análise de resultados, descrevemos os artigos encontrados, inclusive aqueles que foram retirados da seleção final.

Inicialmente, identificamos o título dos artigos, o objetivo da pesquisa, o método utilizado na pesquisa e o título do periódico e ano de publicação. Em seguida, classificamos os artigos conforme as abordagens epistemológicas propostas por Rocha, Araújo e Correia (2012). Esses autores identificaram oito abordagens epistemológicas (Quadro 1) nas pesquisas em

Administração, considerando como corpus para a pesquisa as dissertações de um programa de Pós-graduação em Administração na região Nordeste do Brasil, no período de 2005 a 2007.

Quadro 1: Abordagens epistemológicas e suas principais características

ABORDAGENS EPISTEMOLÓGICAS	CARACTERÍSTICAS
TEÓRICO-EMPÍRICA	Busca realizar o estudo tendo como base a teoria para explicar os fatos; são estudos teóricos realizados em textos ou documentos com caráter descritivo.
EMPIRISTA-POSITIVISTA HIPOTÉTICO-DEDUTIVA	Preocupação com a explicação dos fatos através das relações entre os fenômenos da realidade, sincronicamente; utiliza a observação e experimentos do que é explícito, buscando uma refutação da teoria ou hipótese; parte do geral ao específico, ou seja, da teoria à prática, acreditando que pode existir neutralidade na experiência.
EMPIRISTA-POSITIVISTA HIPOTÉTICO-INDUTIVA	Preocupação com a explicação dos fatos através das relações entre os fenômenos da realidade, sincronicamente; utiliza a observação e experimentos de fatos em que se busca uma comprovação da teoria ou hipótese; parte do específico ao geral, ou seja, da prática à teoria, acreditando que pode existir neutralidade na experiência.
EMPIRISTA-POSITIVISTA	Consiste em estudar os fatos através das relações entre eles, descrevendo e explicando os fenômenos; caracterizam-se pelo experimento, controle e sistematização de dados empíricos mediante análises estatísticas.
SISTÊMICA	Estudos de caráter sistemático quanto ao enfoque lógico de um sistema; têm como características explicar como o objeto de estudo funciona, se institucionaliza e sobrevive; utilizam teste dos instrumentos de coleta, sistematização com análise de dados, organização e controle das variáveis; a análise é feita tendo como preocupação o todo.
ESTRUTURALISTA	Busca explicar o objeto de estudo através da decomposição de sua estrutura, para atingir as invariantes.
FENOMENOLÓGICO-HERMENÊUTICA	Preocupa-se em descrever os fenômenos como eles realmente acontecem; busca a essência e não considera a superficialidade do explícito.
CRÍTICO-DIALÉTICA	Considera a mudança, não apenas dentro do sistema, mas do sistema como um todo, sempre presente; há uma preocupação histórica para explicar os fatos.

Fonte: Rocha, Araújo e Correia (2012, p. 137-138)

Análise descritiva e epistemológica dos artigos pesquisados

Os artigos nacionais que têm como tema central o assédio moral – encontrados nesse levantamento – são brevemente descritos no Quadro 2.

Quadro 2: Descrição dos artigos encontrados

Título do Artigo	Objetivo da pesquisa	Metodologia utilizada	Periódico/ano
Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual	Apresentar reflexão teórica sobre assédio moral	Análise acerca da violência simbólica sofrida pelo trabalhador homossexual, buscando delimitar o contexto social e de produção de subjetividade no qual ocorre tal violência	Cadernos EBAPE (2013)



IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

Do assédio moral à violência interpessoal: Relatos sobre uma empresa júnior.	Analisar a violência interpessoal vivenciada por sujeitos que atuam ou atuaram profissionalmente em uma empresa júnior (EJ).	História oral; análise de dados de acordo com a técnica hermenêutica/dialética	Cadernos EBAPE (2013)
Assédio moral: um estudo de caso no setor de mineração	Verificar como se manifesta o assédio moral em empregados terceirizados de limpeza de uma grande empresa mineradora brasileira	Estudo de caso descritivo com abordagem quantitativa e qualitativa de dados. Aplicação de questionário composto de questões fechadas e abertas em 64 empregados – 59 servidores de limpeza e cinco supervisores administrativos - e a realização de uma entrevista semiestruturada com o proprietário da empresa terceirizada.	Revista Gestão e Planejamento (2008)
Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias	Analisar o processo de institucionalização do combate ao assédio moral no trabalho dentro do contexto das organizações bancárias brasileiras	Estudo de caso interpretativo que utilizou o modelo sequencial de institucionalização, definido por Barley e Tolbert (1997), a fim de analisar a estruturação intersubjetiva desse fenômeno a partir da análise de discurso	Organizações em contexto (2012)
Assédio moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações	Analisar duas faces do poder perverso nas organizações modernas: o assédio moral e o sexual	Não se aplica	RAE – Revista de Administração de Empresas (2001)
Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho	Discutir conceito e aspectos centrais do tema	Não se aplica	RAE – Eletrônica (2004)
Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?	Contribuir para o avanço da discussão do tema	Não se aplica	RAE – Revista de Administração de Empresas (2007)
Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes	Evidenciar comportamentos de assédio moral na trajetória profissional de 12 mulheres gerentes de empresas privadas de Minas Gerais que se consideravam assediadas, relacionando-os às	A coleta dos dados foi realizada por meio de histórias devida com investigação participativa e os dados foram interpretados por meio da análise de discurso.	RAE – Revista de Administração de Empresas (2007)



IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

	categorias de Hirigoyen (2002a e 2002b).		
Eros e Narcisismo nas organizações	Realizar uma contribuição teórica para questão do narcisismo e do prazer nas organizações.		RAE-eletrônica (2003)
Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas	Analisar a percepção dos gestores sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e sobre qual a melhor forma de atuação das organizações para combater sua incidência.	Pesquisa qualitativa, com entrevistas semiestruturadas dirigidas ao segmento de gestores de uma grande instituição financeira do Brasil. A análise dos dados foi feita por meio da análise de conteúdo das respostas.	RAM – Revista de Administração Mackenzie (2008)
Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo	Levantar e descrever as características dos processos de assédio moral no Estado do Espírito Santo.	Análise de todos os processos transitados em julgado no TRT-ES. Conteúdo dos acórdãos foram objeto de análise e a partir destes foi possível descrever as características dos processos e agrupar as variáveis de acordo com a natureza. Para isto utilizou-se a análise de conteúdo.	REGE – Revista de Gestão (2011)
Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento.	Levantar a percepção de gestores de pessoas de grandes empresas do norte do Paraná sobre a temática do assédio moral.	Pesquisa descritiva de natureza qualitativa. Coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas com os gestores de recursos humanos de sete empresas de diferentes ramos de atividade. Análise comparativa das respostas.	RGO – Revista de Gestão Organizacional (2011)
O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará	Identificar as formas mais comuns de manifestação de assédio moral na administração pública estadual no Estado do Pará.	Abordagem quantitativa, utilizando técnicas de estatística descritiva e multivariada (AFE). A amostra foi composta por 119 entrevistados com abordagem não probabilística por acessibilidade.	Revista Brasileira de Gestão e desenvolvimento regional (2001)
Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral	Compreender por que acontece o assédio moral no vetor aluno-professor e o que pode ser feito para que esse comportamento seja evitado	Foram coletados e analisados, pelo método do discurso do sujeito coletivo (DSC) de caráter quali-quantitativo, os depoimentos provenientes de 51 questionários respondidos por professores universitários.	Revista de Administração (2013)
Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará	Apresentar a incidência dos casos de assédio moral no município de Fortaleza – Ceará	Pesquisa exploratória com a utilização de dados secundários	Revista de Administração da UFSM

Fonte: Elaborado pelas autoras

Além dos artigos listados no Quadro 2, foram encontrados trabalhos que continham a palavra assédio moral no corpo do texto, mas não como tema central, entre eles, dois artigos escritos pelas autoras Limongi-França e Kanikadan (2006, 2007) que falam sobre a qualidade de vida, focando nos professores de inglês, e, ainda, o artigo “Vivendo no limite” de Heloani (2005), que também tem como tema central a qualidade de vida. Além desses, o de Hanashiro e Carvalho (2005), que tem como tema central a diversidade cultural; e o de Lourenço, Ferreira e Brito (2013) que contam a experiência de vida de uma professora, através da metodologia História de Vida, porém, o termo aparece somente uma vez no artigo; e, por fim, o artigo de Cruz, Sarsur e Amorim (2012), onde o termo assédio moral aparece associado às frequentes críticas do acontecimento para os sindicatos, e o artigo de Demo *et al.* (2011). Nesse último, os autores fazem um apanhado de publicações sobre Gestão de Pessoas. Além disso, esses artigos também não consideram a ideia de que a cultura organizacional é um contexto que possibilita o assédio moral.

Já os trabalhos listados no Quadro 2 têm como tema central o assédio e consideram o assédio inserido no contexto das organizações, e, ainda, imerso em uma cultura organizacional que o possibilita, que o torna possível (FREITAS, 2007; CARRIERI, AGUIAR e DINIZ, 2013).

Alguns artigos de cunho teórico mostram a relevância do tema, entre eles: Freitas (2001, 2007) e Heloani (2004), que trazem as abordagens sobre assédio ao longo do tempo, suas características, as formas de identificá-lo e minimizá-lo. Outros trabalhos, que traziam junto à revisão bibliográfica (que muitas vezes se baseavam nesses últimos autores) a pesquisa aplicada, trouxeram abordagens qualitativas e quantitativas. Alguns, com a finalidade de mostrar a incidência de casos em determinada região, como é o caso do artigo de Benevides *et al* (2012) que foca no município de Fortaleza; o de Olivier, Behr e Freire (2011) que analisam processos de assédio moral no Estado do Espírito Santo; o de Mattos *et al* (2010) que tem como foco identificar as formas mais comuns de assédio moral na administração pública estadual no Estado do Pará e o de Paixão *et al* (2013) que analisam o assédio moral entre alunos e professores, como consequência da mercantilização do ensino.

Outros dois estudos teóricos foram o de Paula (2003), que tem como objetivo trazer contribuições da filosofia e psicanálise para o entendimento do assédio moral, focalizando a questão do narcisismo e dos prazeres e o trabalho de Carrieri, Aguiar e Diniz (2013) onde buscam uma transmutação do termo de assédio moral para violência simbólica, trabalhando também com a questão da homossexualidade, das subjetividades e da dominação masculina.

Dos estudos empíricos, alguns artigos optaram pela metodologia qualitativa, entre elas, as entrevistas, a pesquisa documental e o grupo focal apareceram, e, entre as de cunho quantitativo, o que mais apareceu foi o questionário. Como exemplo de metodologia qualitativa temos o trabalho de Corrêa e Carrieri (2007) que entrevistaram doze gerentes de empresas privadas de Minas Gerais que sofreram assédio moral, onde perceberam, pelas histórias de vida, como as relações de poder possibilitam o assédio moral. E, como exemplo de pesquisa quantitativa, podemos citar o trabalho de Mattos *et al* (2010), em que, através de questionários e análise fatorial, identificam as formas mais comuns de o assédio moral se manifestar, sendo elas: a atribuição excessiva de tarefas, a contestação das decisões da vítima, críticas injustas e/ou exageradas, falar gritando, retirar autonomia no trabalho, deixar de transmitir informações úteis ao trabalho e fazer gestos de desprezo. Outro estudo (SILVA

JÚNIOR *et al*, 2008), também quantitativo, concluiu que as formas de assédio mais relatadas foram o acúmulo indiscriminado de trabalho e a atribuição incessante de novas tarefas.

Mesmo que muitos trabalhos tratem o tema com pesquisas empíricas, foi possível notar que o número de publicações ainda é incipiente. Todavia, este estudo aponta que o tema tem atraído maior interesse atualmente, visto que o número de publicações ao longo dos anos cresceu, e que 80% dos estudos listados neste trabalho se desenvolveram nos últimos sete anos, e quase metade desses estudos foram publicados nos últimos dois anos (2012 e 2013). Um dos motivos para que isso ocorra é o fato de o tema ter emergido recentemente, como aponta Freitas (2001).

Muitos dos estudos trouxeram problematizações acerca de como evitar o assédio moral ou tentar minimizar ou modificar as condições que os criam ou os permitem (HELOANI, 2004; FREITAS, 2007 e CARRIERI, AGUIAR e DINIZ, 2013). Um deles (MARTINIGO FILHO e SIQUEIRA, 2008) identifica que empresas que possuem políticas mais claras em relação ao assédio possuem estruturas de trabalho menos hierarquizadas e um clima organizacional de confiança e respeito fazem com que os funcionários se sintam mais seguros para fazer denúncias. Além disso, aborda a importância de não negar o problema e adotar medidas efetivas para evitá-lo, assim como passar a ouvir mais relatos com o objetivo de identificar possíveis agressores. Já o artigo de Teixeira, Munk e Reis (2011) conclui que, mesmo que os gestores saibam o que é o assédio moral e quais os seus efeitos para os indivíduos e para a organização, a adoção de política interna de forma a inibir o assédio são incipientes, e, além disso, evitam discutir o tema com os funcionários. Dessa forma, pode-se perceber que os estudos sobre assédio moral fazem-se cada vez mais necessários, tendo em vista a sociedade competitiva que vivemos e a forma como ainda perpetuamos as condições que o tornam possível (HELOANI, 2004).

No Quadro 3, a seguir, apresenta-se a classificação epistemológica dos artigos analisados, conforme a proposta de Rocha, Araújo e Marques (2012). Salientamos que essa classificação não foi apontada pelos autores nos artigos, tendo surgido da nossa interpretação.

Quadro 3: Análise Epistemológica - classificação

Título do Artigo	Classificação
Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual	Crítico-dialética
Do assédio moral à violência interpessoal: Relatos sobre uma empresa júnior.	Crítico-dialética
Assédio moral: um estudo de caso no setor de mineração	Sistêmica
Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias	Sistêmica
Assédio moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações	Crítico-dialética
Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade	Crítico-dialética

no trabalho	
Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?	Sistêmica
Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes	Crítico-dialética
Eros e Narcisismo nas organizações	Crítico-dialética
Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas	Sistêmica
Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo	Sistêmica
Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento.	Empirista-positivista
O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará	Empirista-positivista
Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral	Empirista-positivista
Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará	Sistêmica

Fonte: Elaborado pelas autoras

A classificação epistemológica dos artigos analisados evidencia uma concentração nas abordagens crítico-dialética (6), sistêmica (6), sendo alguns trabalhos identificados como abordagens empirista-positivista (3). A abordagem sistêmica privilegia a análise do todo, pois considera que o fenômeno só pode ser explicado se o todo for considerado, visto que ele existe apenas se o todo existir. Ainda nessa abordagem, pressupõe-se que o sistema é uma propriedade de toda a organização, contrastando com a abordagem crítico-dialética que considera a superação do fenômeno. Os textos sobre assédio moral na abordagem sistêmica se baseiam na ideia de realimentação, buscando não a superação de um determinado sistema, mas, sim, sua adaptação ao meio, pois aceitam-se suas disfunções desde que a organização não seja por elas afetadas.

Já a abordagem crítico-dialética questiona a visão estática e privilegia a ideia do “vir a ser” contínuo das formações sociais. Os textos analisados sobre assédio moral que utilizam-se dessa abordagem pressupõem a ideia de processo, ou seja, algo que está sempre em formação e nunca acabado. Ou seja, poderão haver situações em que a crítica seja necessária e a mudança inevitável.

Os textos sobre assédio moral sob a abordagem empirista-positivista buscam conhecer as causas desse fenômeno organizacional através das relações dos mesmos, se orientando pelo modos como se processam as relações entre os fatos.

Considerações finais

Esse estudo teve como objetivo esboçar um panorama das publicações brasileiras que tiveram como tema central o assédio moral, entre os anos 2000 e 2013. Nesse sentido, foi possível perceber a escassez de estudos que versam sobre o tema, em contraposição à atenção que o tema merece, por se mostrar crescente o número de pessoas que sofrem o assédio moral e das inúmeras consequências no plano individual, organizacional e social que o assédio moral acarreta.

Além disso, foi possível perceber uma preocupação, na maioria dos artigos analisados, em identificar os processos que possibilitam o assédio, a forma como ele acontece e as maneiras de inibi-lo ou evitá-lo. Contrariamente ao que se percebeu em alguns estudos que mostraram que as empresas se omitem, evitam falar sobre o assunto e não tem políticas claras para evitá-lo.

A pesquisa atingiu o objetivo principal, apontando para a forte concentração de artigos elaborados a partir da abordagem crítico-dialética e sistêmica. Esse resultado assinala para um equilíbrio entre as duas abordagens contrastantes.

Assim, faz-se necessário quebrar esse “tabu”, de tal forma que possamos discutir sobre o assédio moral, para que seja possível identificar potenciais agressores e as condições que o possibilitam, na tentativa de coibi-lo e de motivar as denúncias. Nessa direção, as publicações sobre o tema são bem vindas, tanto as teóricas quanto as empíricas.

Nossa pesquisa tem limitações e contribuições. Quanto às limitações, apontamos a principal delas que é a busca restrita em periódicos nacionais, desconsiderando as publicações internacionais que também são utilizadas no campo da Administração. As contribuições residem no fato de analisar a produção desse tema em termos das abordagens epistemológicas utilizadas para compreender tal fenômeno.

Referências

ANDRADE, Jackeline Amantino de e TITO, Flávia Regina de Carvalho. Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 8, n. 15, jan.-jun. 2012.

BENEVIDES, Samira Daiha *et al.* Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 5, n. 2, p. 373-385, MAI./AGO. 2012

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo e DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejanete e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, nº 1, artigo 10, Rio de Janeiro, Mar. 2013 p.165–180

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta e CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **RAE**, v. 47, n.1, p. 22-32, 2007.

CRUZ, Marcus Vinicius Gonçalves da; SARSUR, Amyra Moyzes e AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Gestão de Competências nas Relações de Trabalho: o que Pensam os Sindicalistas?. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art. 4, p. 705-722, Set./Out. 2012.

DEMO, Gisela *et al.* Políticas de gestão de pessoas: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de Administração. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, n. 7, n.14, jul.-dez. 2011.



IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

FREITAS, Carlos Alberto Sampaio de e GUIMARAES, Tomás de Aquino. Isomorphism, Institutionalization and Legitimacy: Operational Auditing at the Court of Auditors. **Brazilian Administration Review**, v. 4, n. 1, art. 3, p. 35-50, Jan./April 2007.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v.41, n. 2, p. 8-19, abr./jun., 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE – Eletrônica**, v. 6, n. 1, art. 5, jan./jun., 2007.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori e CARVALHO, Sueli Galego de. Diversidade Cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **REAd**, ed. 47, v. 11, n. 5, set/out, 2005.

HELOANI, Roberto. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE – Eletrônica**, v.3, n.1, art.10, jan./jun., 2004.

HELOANI, Roberto. Vivendo no limite: quem são nossos formadores de opinião? **Revista USP**, São Paulo, n.65, p. 148-168, março/maio 2005.

HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. **GVExecutivo**, v. 10, n. 1, jan./jun. 2011.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2009

KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. **RBGN**, São Paulo, Vol. 9, n. 25, p. 59-80, set./dez. 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar – BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **REAd** – ed. 54, v. 12, n. 6 nov./dez., 2006.

LOURENÇO, Cléria Donizete da Silva; FERREIRA, Patrícia Aparecida e BRITO, Mozar José de. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 9, n. 17, jan.-jun. 2013.

MARTININGO FILHO, Antônio e SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. 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**, v.9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MATTOS, Carlos André Corrêa de et al. O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. **G&DR - Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 6, n. 3, p.50-71, set./dez., 2010.

OLIVIER, Marilene; BEHR, Simone da Costa Fernandes e FREIRE, Patrícia Izabel Rodrigues Costa da Silva. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do tribunal regional do trabalho do Espírito Santo. **REGE**, São Paulo, v. 18, n. 1, p.75-92, jan./mar., 2011.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro et al. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Revista de Administração**, São Paulo, v.48, n.3, p.516-529, jul./ago./set., 2013.



IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração

Florianópolis - SC - Brasil (Março/2014)

PAULA, Ana Paula Paes de. Eros e Narcisismo nas Organizações. **RAE-Eletrônica**, v.2, n. 2, jul./dez., 2003.

PINTO, Renata de Almeida Bicalho e PAULA, Ana Paula Paes de. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, artigo 1, Rio de Janeiro, Set./Nov., 2013.

SILVA JR., Athos Ferreira *et al.* Assédio moral: um estudo de caso no setor de mineração. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 9, n. 2, p.111-125, jul./dez., 2008.

TEIXEIRA, Rubens de França; MUNK, Luciano e REIS, Márcia Cristina dos. Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento. *RGO – Revista de Gestão Organizacional*, v. 4, n. 1, jan./jun., 2011.