

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica de Pessoas

**ASSÉDIO MORAL E A ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES DO
WEB OF SCIENCE**

**MORAL HARASSMENT AND ADMINISTRATION: A BIBLIOMETRIC STUDY OF WEB OF SCIENCE
PUBLICATIONS**

Taiani Corrêa Da Costa, Tanise Parmeggiani Da Silva, Denise Ribeiro Da Fonseca Da Pieve, Luciana Flores
Battistella e Fernando Do Nascimento Lock

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo levantar quantitativamente as publicações sobre o tópico assédio moral no banco de dados Web of Science no período de 2009 a 2018, com a finalidade de identificar se os tópicos relacionados à administração são considerados “hot topics” quando combinados ao assédio. Para isso, utilizou-se a base de dados Web of Science, classificando quantitativamente as publicações de acordo com as categorias, os autores, os tipos de documentos, os títulos das fontes, o número de publicações em cada ano, as instituições, as agências financiadoras, os países e os idiomas. Além disso, buscou-se verificar quais tópicos relacionados à administração podem ser considerados “hot topics” quando combinados ao assédio moral utilizando os índices h-b e m de Banks (2006). Com isso, constatou-se que o número de publicações sobre o tópico cresceu em especial nos últimos quatro anos, sendo que as classificações concentram os maiores percentuais em publicações americanas e estão relacionadas à saúde e às áreas das ciências sociais. Dentre os sete tópicos combinados a assédio, apresentou índice m para classificação como “hot topic”: apenas a categoria Management (Gestão).

Palavras-Chave: assédio moral, administração, estudo bibliométrico.

ABSTRACT

This study aims to quantitatively survey publications on the topic of harassment in the Web of Science database from 2009 to 2018 to identify whether management-related topics are considered hot topics when combined with harassment. For this, we used the Web of Science database, quantitatively classifying publications according to categories, authors, document types, source titles, number of publications in each year, institutions, funding agencies, countries and languages. In addition, we sought to verify which management-related topics can be considered “hot topics” when combined with harassment using Banks (2006) h-b and m indices. As a result, it was found that the number of publications on the topic has grown in particular over the past four years, with rankings concentrating the highest percentages on US publications and related to health and the social sciences. Among the seven topics combined with harassment, it presented index m for classification as “hot topic”: only the Management category.

Keywords: harassment, administration, bibliometric study.

ASSÉDIO MORAL E A ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES DO *WEB OF SCIENCE*

1. INTRODUÇÃO

Ainda que se reconheça a existência do assédio moral antes mesmo da civilidade humana, hodiernamente observa-se a precarização do trabalho, o medo constante de demissão e a banalização de certas condutas de violência, as quais abrem espaço para o cometimento de comportamentos assediadores no ambiente laborativo.

Em consulta à base de dados *Web of Science*, observa-se que pesquisas sobre o assédio moral são recentes, uma vez que tiveram início na década de 90. Analisando-se pelo tema em específico, somente 19,60% do total foi publicado entre os anos de 1992 (data do primeiro estudo cadastrado na referida base de dados) até o ano de 2008. Após 2009 houve um crescente aumento de publicações sobre a temática, o que corresponde a 80,40% das pesquisas.

Ainda que o número de pesquisas tenha se mostrado em crescimento a partir de 2009, devido ao aumento de publicações e também pelos esforços de toda a comunidade acadêmica para o aumento de pesquisas, não se pode deixar de observar que, comparado a outras questões, a matéria tem se mostrado escassa, contando com poucos trabalhos divulgados.

Considerando a importância que o assunto vem adquirindo, e diante da necessidade do avanço nos estudos dentro do contexto organizacional do trabalho, a pesquisa teve como objetivo levantar quantitativamente as publicações sobre o tópico assédio moral no banco de dados *Web of Science* no período de 2009 a 2018 (última década), com a finalidade de identificar se os tópicos relacionados à administração são considerados “*hot topics*” quando combinados ao assédio. Para isso, estruturou-se o artigo que, além dessa introdução, conta ainda com mais quatro seções: referencial teórico, metodologia, análise dos resultados e considerações finais.

2. A EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS DE ASSÉDIO MORAL

Historicamente, o assédio moral remonta ao período colonial, onde índios e negros foram subjugados àqueles que se aproveitavam de uma suposta superioridade para fazer valer sua cultura, religião e costumes. Atualmente, fruto da competitividade e da globalização, o assédio advém da precarização do labor e da banalização da violência dentro do ambiente de trabalho (HELOANI, 2004).

Heinz Leymann, em 1996, tratou o psicoterror do ato praticado, já que caracterizado como ataque extremamente violento à pessoa. Posteriormente, em 1998, Marie-France Hirigoyen tratou do assunto tanto dentro das organizações como no ambiente familiar (FREITAS, 2001).

A conceituação de assédio moral vem, ao longo dos anos, sendo identificada através de condutas abusivas, autoritárias e desproporcionais no ambiente de trabalho. A definição mais utilizada nas publicações acadêmicas nacionais tem sido a conceituação de Hirigoyen (2002) a qual caracteriza o assédio como atos de humilhação, intimidação, ofensas e pressões psicológicas, seja através de gestos, palavras e atitudes que ofendem a honra, a personalidade e

a dignidade humana, ou seja, atingem não só a integridade física, mas também psíquica da pessoa.

Tal prática é comum em inúmeros países e várias culturas, mudando somente sua nomenclatura de acordo com o ambiente em que é estudado. Assim, o assédio moral (Brasil) é chamado de *acoso moral* (Espanha), *mobbing* (EUA), *bullying* (Inglaterra) e *ijime* (Japão) (MACHADO et. al., 2013). Os comportamentos e as formas de ataques constituem-se os mesmos em quaisquer dos países antes mencionados.

Sobre a nomenclatura, importante referir que, no Brasil, a utilização do termo *bullying* é comumente aplicada ao âmbito escolar. Todavia, a Lei 13.185/2015, tratando de combate à intimidação sistemática (*bullying*) e tendo enumerado atitudes que caracterizam violência física e psicológica, é defendida por Barroso e Chaves (2017) como sendo aplicada aos casos de assédio moral propriamente dito. Assim, sustentam os autores que a própria expressão inglesa (*to bully*) é perfeitamente cabível aos casos de intimidação ou ameaça no ambiente corporativo, ainda que se tenha diferenciação entre os vocábulos no Brasil.

Na tipificação do assédio moral, Hirigoyen (2002) elenca uma série de condutas utilizadas pelo agente assediador, tais como recusa de comunicação pessoal, desqualificação e desacreditação da vítima ou de seu trabalho, atos de isolamento, vexação e indução ao erro, todas no intuito de humilhar o agente assediado. Freitas (2001) acrescenta, ainda, o incentivo ao cometimento de uma falta, a fim de desabonar o comportamento da vítima e explica que a prática de colocar a vítima na “geladeira”, forçando seu isolamento, constitui uma das táticas mais utilizadas para desestabilizá-la e cortar custos. No mesmo sentido Bacchi *et.al.* (2012), que em suas pesquisas apontam que a percepção do assédio pelos assediados se baseia em quatro fatores: “Fator 1 – Desprestígio, que expressa às atitudes que desprestigiam os indivíduos diante de seus colegas, Fator 2 – Deterioração proposital (...), Fator 3 – Atentado contra a dignidade (...) e, por último, o Fator 4 – Isolamento e recusa à comunicação (...)”.

Sobre as espécies de assédio moral, a literatura tem se mostrado uniforme, corroborando a existência de três tipos de assédio: descendente, horizontal e ascendente (HIRIGOYEN, 2002). Como descendente, tem-se a existência de hierarquia, na qual um superior pratica o assédio sobre seu funcionário. Já o assédio horizontal é aquele ocorre entre colegas de trabalho (muitas vezes incitado pelos superiores). E por fim, o assédio ascendente, o qual é praticado por um subordinado em face do superior.

O assédio moral vertical descendente, que se apresenta como o mais fácil de identificar, para Freitas, *et. al.* (2011, p. 28), é o tipo "mais comum de expressão de abuso de poder e tirania de chefes que dão vazão às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para acuar, destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado a nada".

Algumas pesquisas recentes têm mostrado um aumento de casos de assédio ascendente. Corrêa e Carrieri (2007), ao pesquisar sobre o assédio em mulheres que ocupam cargos de gerência, concluiu que embora não seja a tipologia mais comum, há casos em que a mulher sofre assédio de seus subordinados pela existência de preconceito em relação ao cargo que ocupa. Assim, por não aceitarem (ou justificarem o descontentamento) com o estilo de gerência que lhe é aplicada, ou existindo competitividade com a pessoa que assumiu o cargo de gerência, o assédio ascendente foi identificado na pesquisa.

Da mesma forma, tem aumentado o número de professores que são assediados por alunos, em assédio ascendente. Para tanto, Paixão *et. al.* (2013) reforçam o aumento de assédio, analisando-se, como causas desse acréscimo, a ideia do aluno-cliente, a falta de educação no seio familiar, a desvalorização crescente do professor, a necessidade de demonstração de poder

do aluno e a utilização do assédio como mecanismo de defesa do discente frente a sua inaptidão e frustração.

No que tange ao gênero, a proporção de assediados é maior no gênero feminino sendo que, na visão de Corrêa e Carrieri (2007), tal acontece em maior proporção quando as mulheres assumem posições tipicamente masculinas, passando a serem alvos constantes de brincadeiras ou insinuações vexatórias. Em relação à preferência sexual, a homossexualidade vem sendo objeto de estudo e de conclusões de aumento de assédio moral no ambiente laboral (CARRIERI *et. al.*, 2013).

As características do assediador não são objeto comum de pesquisas e estudos. Aquino e Thau (2009), em uma análise sobre a vitimização do assédio, referem que o comportamento provocante do assediador quando em confronto com o comportamento reativo da vítima, tende a espaçar as condutas assediadoras, mas pouco trazem sobre tais características comportamentais. Contudo, a omissão de colegas tem sido apontada pelos pesquisadores como importante consequência do enraizamento das práticas de assédio nas organizações. Freitas (2001) sustenta que as pessoas não querem “ser testemunhas do desagradável, do injusto e do perverso, racionalizando a sua omissão com a desculpa do desconhecimento de todos os detalhes ou reduzindo a importância mesmo do que é flagrante”.

Quanto à resiliência, Bacchi *et. al.* (2013), através de suas análises, apontam que pode ser considerada como elemento que mitiga o sofrimento da vítima de assédio, ainda que seja uma medida que mascara a dor, sem resolver o problema por ela vivenciado. Tendo em vista que a relação de trabalho se forma através da necessidade de ambos (um para garantia do seu sustento e outro pela precisão das atividades), mas que, na maioria das vezes, penaliza aquele que carece do trabalho para sua subsistência, não se pode desconsiderar que este indivíduo aceita as constantes pressões em seu local de trabalho (BACCHI *et. al.*, 2012), achando formas de sobreviver naquele ambiente inóspito. Benavides *et. al.* (2012, p. 378), nesse contexto, refere que “é sabido que devido à redução de postos de trabalho, ao risco constante de perda do emprego, à ênfase na produtividade e à maior competitividade, as relações de trabalho se tornaram estressantes, fragilizadas, exigindo das pessoas muito mais esforço e desempenho nas suas funções”.

Costa *et. al.* (2015) menciona que a conduta assediadora é mais fácil de ser identificada no setor privado, onde a vítima tem a possibilidade de abandonar o trabalho pouco tempo depois de se iniciarem as investidas. Ao revés, o setor público, pela proteção que a própria instituição aplica ao agente assediador, o assédio pode perdurar por longo período, criando raízes dentro das organizações e sendo banalizado a ponto de ser considerado prática comum.

O que se observa, entretanto, é que o assédio tem sido levado ao Poder Judiciário através de demandas que buscam a compensação do dano sofrido no ambiente de trabalho (LIMA *et. al.*, 2013), mas pouco se tem falado sobre soluções específicas para a erradicação do problema dentro das empresas e instituições públicas. Sobre essas soluções para os casos de assédio, Paixão, *et. al.* (2013, p. 527) identificaram possíveis estratégias que, ainda que sua pesquisa seja aplicada aos professores, poderiam servir para inúmeros ambientes de assédio. Dentre essas soluções destaca-se o formalismo de regras de convivência, enfrentamento direto e pessoal dos problemas, ajuizamento de processos judiciais de danos morais, conciliações e medidas preventivas. Para Mazucatto (2017, p. 174) há “necessidade de implementação de condutas preventivas realmente eficazes com relação ao assédio moral, aproxima-se a figura dos programas de *compliance* como alternativa para mitigar as ocorrências desses episódios no ambiente de trabalho”. Já a avaliação e prevenção, através de um protocolo eficaz, pode servir como contributo para a resolução dos casos de assédio moral, investindo-se em estratégias de prevenção ao invés de uma abordagem combativa para casos de assédio já enraizados dentro da

empresa ou organização (CLAYBOURN, 2011). Ou seja, o foco não deve ser exclusivamente na resolução do problema de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, mas na precaução e na vigilância anterior às práticas do mesmo.

Todavia, há lacunas que ainda deixam de ser estudadas e pesquisadas com mais afinco, tais como o perfil dos assediadores, a perversão das condutas de assédio (CARRIERI, et.al., 2013) e as consequências de assédio sobre as vítimas (MACHADO, et.al., 2013). Ainda, são poucos os estudos que demonstram a real importância do apoio da própria organização e da sociedade no enfraquecimento dos efeitos cometidos às vítimas de assédio (AQUINO E THAU, 2009), demonstrando que há muito o que se fazer e muito o que se estudar sobre o tema em comento.

3. METODOLOGIA

O presente artigo foi desenvolvido na perspectiva de uma pesquisa bibliométrica, objetivando levantar quantitativamente as publicações sobre o tópico assédio moral no banco de dados *Web of Science* no período de 2009 a 2018 (última década), com a finalidade de identificar se os tópicos relacionados à administração são considerados “*hot topics*” quando combinados ao assédio. Considerando tratar-se de uma temática que possui denominações diversas conforme a localidade, optou-se por fazer a busca pelo tópico *Harassment* visando unificar a literatura, a busca e os Keywords, contudo, o objeto do estudo é o assédio moral.

A pesquisa bibliométrica ou bibliometria é uma técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção e disseminação do conhecimento científico (FONSECA, 1986). Para Araújo (2006), a área mais importante da bibliometria é a análise de citações, a qual contribui para o desenvolvimento da ciência, proveem o necessário reconhecimento de um cientista por seus colegas, estabelecem os direitos de propriedade e prioridade da contribuição científica de um autor, constituem importantes fontes de informação, ajudam a julgar os hábitos de uso da informação e mostram a literatura que é indispensável para o trabalho dos cientistas.

Com base nos conceitos acima, a análise dos dados sustentou-se na abordagem de pesquisa quantitativa, investigando o total de publicações, as categorias dessas publicações, os autores mais citados, os tipos de documentos, os títulos das fontes, a quantidade de publicações por ano, as instituições que mais publicam sobre o tópico, as agências financiadoras, os idiomas, os países e a análise da relevância das combinações entre o assédio moral e os tópicos relacionados à administração por intermédio dos índices *h-b* e do índice *m*.

Segundo Hirsch (2005) a quantificação do impacto e a relevância da produção científica individual é muitas vezes necessária para a avaliação de pesquisadores e comparação de propósitos. A partir deste princípio, Hirsch apresentou o *h-index* (ou índice *h*) em sua pesquisa denominada “*An index to quantify an individual’s scientific research output*”. Posteriormente, Banks (2006) contribuiu com o índice *h-b*, uma extensão do *h-index*. Este índice, por sua vez, é obtido através do número de citações de um tópico ou combinação em determinado período, listados em ordem decrescente de citações. Ele é encontrado em publicações que tenham obtido um número de citações igual ou maior à sua posição no ranking. Banks (2006) também explica o cálculo do índice *m*, o qual é obtido através da divisão do índice *h-b* pelo período de anos que se deseja obter informações (*n*).

Para a análise dos índices *h-b* e *m*, foram utilizadas as considerações de Banks (2006) listadas abaixo:

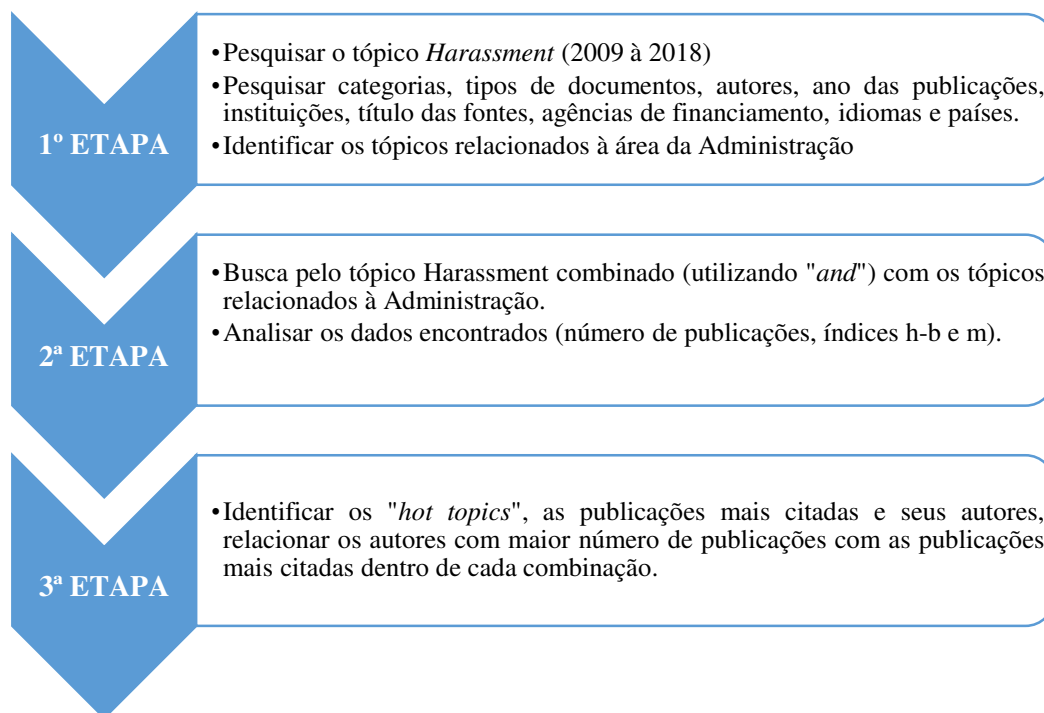
- Quando $0 < m \leq 0,5$, o tópico/combinção pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, onde o campo engloba uma comunidade pequena;
- Quando $0,5 < m \leq 2$, o tópico/combinção provavelmente pode ser um “*hot topic*” como área de pesquisa, onde a comunidade é muito grande ou o tópico/combinção apresenta características muito interessantes; e
- Quando $m \geq 2$, é um tópico/combinção exclusivo, onde as consequências têm um alcance não apenas na sua própria área de pesquisa. É provável que seja um tópico/combinção com efeitos de aplicação ou características únicas.

3.1 Etapas para a coleta dos dados

A coleta das informações utilizadas nesta pesquisa foi feita através do sistema *Web of Science* do índice de citações *ISI Citation Indexes*, o qual foi publicado pela primeira vez na imprensa em 1963, com dados de citações a partir de 1961 (Garfield, 1963). De acordo com Bar-Ilan (2010), em setembro de 2008 Thomson Reuters adicionou à *ISI Web of Science* as citações indexadas dos anais de conferências da área de Ciências, Ciências Sociais e Humanas. A *Web of Science* oferece acesso direto ao fluxo de informações multidisciplinar retrospectivas de cerca de 8.700 das revistas de maior prestígio, com alto impacto no mundo da pesquisa (Thomson Scientific, 2010). As referências de todos os itens indexados são extraídos e a interface das referências citadas lista todas as citações de trabalhos às obras de um autor, independentemente dos itens citados serem indexados pelo *Web of Science* ou não (Bar-Ilan, 2008).

Conforme demonstra a Figura 1, a pesquisa dividiu-se em 2 etapas. Em um primeiro momento foi digitada a palavra *Harassment* como tópico no campo de pesquisa no período de 2009 a 2018 (10 anos). Com isso foram levantadas as informações: número total de publicações, áreas temáticas, tipo de documentos, autores, título das fontes, instituições, agências de financiamento, ano das publicações, idiomas e países. Com o resultado desta primeira busca, também foi possível investigar os principais artigos relacionados à área da administração, e, desta forma, permitiu enumerar, junto com a literatura estudada, 7 tópicos a serem combinados com a palavra *Harassment*.

Figura 1: Etapas da pesquisa



Fonte: Autoras

Na próxima etapa, ocorreu a segunda busca ao sistema, combinando cada um dos tópicos ligados à área da administração com a palavra *Harassment* no mesmo período de tempo da primeira pesquisa (2009 a 2018). Em seguida, realizou-se a classificação das publicações e identificou-se os "*hot topics*".

Por fim, foi feita uma análise da relação do número de publicações por autor e o número de vezes que o autor foi citado com o propósito de averiguar se a quantidade publicada por autor está diretamente relacionada com a relevância da produção científica deste. Para tanto, na combinação considerada "*hot topic*", foram selecionados os 9 autores que mais publicaram e as 10 publicações que foram mais citadas. De acordo com Hirsch (2005), o número total de artigos publicados mede a produtividade do autor, mas não mede a importância e/ou impacto de suas publicações. Já o impacto das publicações é medido pelo número de citações que cada uma recebe, podendo ser mensurado pelo *h-index*.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. O Estudo do Assédio Moral

Em um primeiro momento, ao pesquisar o tópico *Harassment* no intervalo temporal de 2009 a 2018 (10 anos) no *Web of Science*, foram encontradas 5.076 (cinco mil e setenta e seis) publicações, as quais se apresentam divididas, nesse trabalho, em: áreas temáticas, autores, tipos de documentos, títulos da fonte, ano da publicação, instituições, agências financiadoras, idiomas e países.

Com relação às áreas temáticas que abrangem o estudo do assédio, foram evidenciadas, conforme mostra o Quadro 1, as vinte primeiras que obtiveram o maior número de publicações. Analisando os resultados e o referencial teórico já discutido, percebe-se que os campos de estudos em torno do tema assédio estão mais relacionados à saúde e às áreas das ciências sociais, como psicologia, criminologia, leis e gestão.

Quadro 1 – Categorias do *Web of Science* relacionadas com o tópico *Harassment*

Categoria do <i>Web of Science</i>	Nº de publicações
1. <i>Public environmental occupational health</i> (Saúde Pública Ocupacional Ambiental)	443
2. <i>Psychology multidisciplinary</i> (Psicologia Multidisciplinar)	378
3. <i>Criminology penology</i> (Criminologia Penal)	327
4. <i>Education educational research</i> (Pesquisa Educacional)	299
5. <i>Psychology applied</i> (Psicologia Aplicada)	289
6. <i>Management</i> (Gestão)	269
7. <i>Law (Lei)</i>	254
8. <i>Women's studies</i> (Estudo das mulheres)	254
9. <i>Social sciences interdisciplinary</i> (Ciências sociais Interdisciplinar)	231
10. <i>Psychology social</i> (Psicologia Social)	228
11. <i>Psychiatry</i> (Psiquiatria)	226
12. <i>Psychology developmental</i> (Desenvolvimento da psicologia)	219
13. <i>Sociology</i> (Sociologia)	200
14. <i>Family studies</i> (Estudos de família)	194
15. <i>Zoology</i> (Zoologia)	191
16. <i>Psychology clinical</i> (Psicologia Clínica)	186
17. <i>Ecology</i> (Ecologia)	181
18. <i>Medicine general internal</i> (Medicina geral interna)	172
19. <i>Behavioral sciences</i> (Ciências Comportamentais)	148
20. <i>Multidisciplinary sciences</i> (Ciências Multidisciplinares)	141

Fonte: Autores.

Um breve olhar nos títulos das publicações já é possível perceber várias denominações que se referem à prática que, no Brasil, é conhecida por assédio moral, como exemplo: assédio emocional, assédio psicológico, *Bullying*, assédio laboral, violência no local de trabalho. Fato que justifica a utilização do tópico *Harassment* (assédio) para pesquisa. Além do assédio moral, verifica-se um grande número de trabalhos sobre assédio sexual.

No que tange aos autores que mais publicaram sobre o tópico assédio, os 15 primeiros autores com o respectivo número de publicações são: Einarsen, S. (39), Nielsen, MB (25), Anonymous (23), Espelage, DL (21), Mitchell, KJ (21), Hogh, A (18), Cortina, LM (17), Plath, M. (17), Street, AE (17), Notelaers, G. (16), Van Gossum, H. (15), Hansen, AM (14), Ybarra, ML (14), Rospenda, KM (13), Vveinhardt, J. (13). Observa-se que o autor Einarsen destaca-se em número de publicações (56%), superando o segundo autor com mais publicações. Analisando as publicações dos cinco primeiros autores, verifica-se que grande parte das publicações de Einarsen e Nielsen são sobre *bullying* no local de trabalho. Já Anonymous e Espelage abordam mais a temática referente à assédio sexual e Mitchell pesquisa assédio envolvendo o público adolescente/jovem.

Entre as 5.076 publicações encontradas, 4.251 são artigos, mais do que 83% do total, 287 são *papers*, 194 resumos, 177 são materiais editoriais, 65 são sumários de reunião, 55 são itens de notícia, 35 são cartas, 33 são revisão de livro e 18 são capítulos de livro. Analisando o título das fontes, verifica-se que a maior parte das áreas de estudos estão atreladas à violência interpessoal, ao comportamento humano e à saúde. As 11 fontes que mais publicaram no período investigado tiveram de 60 a 26 publicações, conforme Quadro 2.

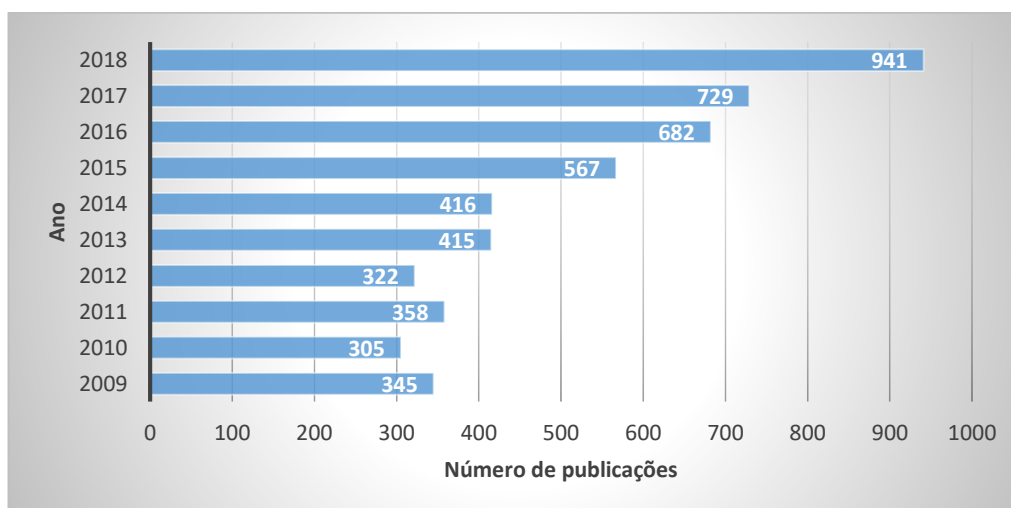
Quadro 2 – Títulos das fontes relacionadas com o tópico *Harassment*

Títulos das fontes	Nº publicações
1. Sex Roles	60
2. <i>Journal of Interpersonal Violence</i>	57
3. <i>Plos One</i>	44
4. <i>Computers in Human Behavior</i>	40
5. <i>Animal Behaviour</i>	39
6. <i>Monthly Notices of the Royal Astronomical Society</i>	38
7. <i>Journal of Adolescent Health</i>	34
8. <i>Science</i>	32
9. <i>Journal of Youth and Adolescence</i>	31
10. <i>Behavioral Ecology and Sociobiology</i>	26
11. <i>Psychology of Women Quarterly</i>	26

Fonte: Autores.

Observando o histórico temporal das publicações envolvendo o termo assédio (Figura 2), constata-se um aumento gradativo destas na última década, intensificando-se nos últimos 4 anos.

Figura 2 – Número de publicações dos últimos 10 anos.



Fonte: elaborado pelos autores.

Quando levantadas as 20 instituições que mais publicaram trabalhos relacionados à temática assédio, foram evidenciadas: *University of California System* (161), *State University System of Florida* (95), *University of Illinois System* (85), *University of Michigan* (84), *University of Michigan System* (84), *Harvard University* (81), *University of London* (75), *University of Toronto* (73), *Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education Pcshe* (72), *University of North Carolina* (72), *University of Texas System* (68), *Va Boston Healthcare System* (68), *University of Wisconsin System* (62), *University of Bergen* (60), *Boston University* (57), *Michigan State University* (55), *California State University System* (53), *University of Minnesota System* (53), *University of Minnesota Twin Cities* (53), *University of Illinois Urbana Champaign* (50). Nota-se que 17 das 20 instituições citadas possuem sede nos EUA, excetuando-se apenas a *University of London*, na Inglaterra, na 7ª posição, *University of Toronto* no Canadá, na 8ª posição e *University of Bergen* localizada na Noruega, na 14ª posição.

Em relação às agências financiadoras de publicações que envolvem o tópico *Harassment*, enumerou-se as 12 com maior número de publicações em ordem decrescente: *National Science Foundation* (57), *Australian Research Council* (34), *NIMH NIH HHS* (22), *NSF* (20), *NICHD NIH HHS* (19), *Canadian Institutes of Health Research* (18), *Economic and Social Research Council* (18), *Natural Environment Research Council* (17), *Centers for Disease Control and Prevention* (16), *Nasa* (16), *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada* (16) e *Swedish Research Council* (16).

Quanto ao número de publicações por países, o Estados Unidos lidera o ranking dos que mais publicaram com 2.189 estudos, em seguida encontram-se Inglaterra (391), Canadá (388), Austrália (386), Espanha (259), Alemanha (166), Suécia (134), China (113), Índia (107), Países Baixos (102), França (100), Japão (78) e África (78). A partir dos achados, pode-se inferir que são nestes países que se encontram as instituições que mais publicam e mais investem em pesquisa na campo de estudo do assédio.

Em consonância com a lista dos países que mais publicaram sobre a temática (Estados Unidos, Inglaterra, Canadá e Austrália), o idioma inglês se sobressai com 4,736 publicações, totalizando quase 93,5% do total. Em seguida surge o espanhol com 164 estudos, o francês com 62, a língua portuguesa com 27 e o alemão com 25 publicações.

4.2. O Estudo do assédio e os tópicos relacionados à Administração

Nesta etapa da pesquisa, foram investigadas as publicações sobre assédio relacionadas às distintas áreas de estudo na administração. Com uma breve análise bibliográfica no material encontrado no *Web of Science*, foram selecionados 7 tópicos ligados à área da administração que apresentaram uma boa frequência de estudos junto à temática assédio. Os tópicos selecionados foram: *Public environmental occupational health* (Saúde Pública Ocupacional Ambiental), *Psychology multidisciplinary* (Psicologia Multidisciplinar), *Psychology applied* (Psicologia Aplicada), *Management* (Gestão), *Psychology social* (Psicologia Social), *Behavioral sciences* (Ciências Comportamentais) e *Multidisciplinary Sciences* (Ciências Multidisciplinares).

Os tópicos foram combinados com *Harassment* com a utilização do operador booleano “and”, utilizando o mesmo período da primeira etapa, de 2009 a 2018, considerando qualquer tipo de documento. Com isso, elaborou-se o Quadro 3 com o número de publicações de cada combinação, o valor indicado pelo *Web of Science* para o índice *h-b* e o valor de *m*, calculado pela divisão do índice *h-b* pelo número de anos *n* (nesse caso, 10 anos).

Quadro 3 – *Harassment* na administração

Tópicos combinados com <i>Harassment</i>	Nº de publicações	Índice h-b	Índice m
<i>Management</i> (Gestão)	365	26	2,6
<i>Psychology social</i> (Psicologia Social)	60	12	1,2
<i>Psychology applied</i> (Psicologia Aplicada)	14	3	0,3
<i>Behavioral sciences</i> (Ciências Comportamentais)	6	3	0,3
<i>Psychology multidisciplinary</i> (Psicologia Multidisciplinar)	2	1	0,1
<i>Multidisciplinary sciences</i> (Ciências Multidisciplinares)	1	0	0
<i>Public environmental occupational health</i> (Saúde Pública Ocupacional Ambiental)	0		0

Fonte: elaborado pelos autores

Importante apontar que alguns tópicos que individualmente possuem um número expressivo de publicações (*Public environmental occupational health, Multidisciplinary sciences, Psychology multidisciplinary*), quando pesquisados junto à temática *Harassment*, tornam-se consideravelmente menos expressivos. Também se percebe o tópico *Management* que apresenta um número de publicações individualmente inferior, e quando pesquisado junto à *Harassment*, torna-se mais expressivo em relação às outras combinações.

Obtendo-se os índices *h-b* e *m* é possível mensurar o desempenho das combinações tendo por base o número de citações que estas tiveram (Kelly & Jennions, 2006). Tomando por referência as considerações de Banks (2006) sobre esses índices, pode-se classificar como “*hot topics*” ou tópicos quentes apenas a combinação de *management* (2,6) com o tópico *Harassment*.

Para a combinação considerada “*hot topics*”, foram selecionados os 9 autores com maior número de publicações (mínimo de 3 publicações) e as publicações mais citadas. A partir disso, foi investigado, dentre esses pesquisadores, quais aparecem como autores das 10 publicações mais citadas (Quadro 4).

Quadro 4: Relação entre autores com mais publicações e publicações mais citadas

Tópicos	Autores com mais publicações	Publicações mais citadas
<i>Management</i> (Gestão)	Vveinhardt, J. (5) ¹ ; McDonald, P. (4); Apollonio, M. (3); Bentley, T. (3); Fischer, JW (3); Grignolio, S. (3); Mcewan TE (3); Salin, D. (3); Vercauteren, KC (3).	2^o McDonald, P., (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature, <i>International Journal of Management Reviews</i> , v. 14, ed. 1, p. 1-17. (8) ³ 9^o . Salin, D., (2009). Organisational responses to workplace harassment An exploratory study, <i>Personnel Review</i> , v. 38, ed. 1-2, p. 26-44. (2)

Legenda: ¹ número de publicações por autor; ² posição da publicação conforme número de vezes que foi citada; ³ número de vezes que a publicação foi citada.

Com a elaboração do Quadro 4, pode-se observar que o número de publicações não está relacionado com a eficiência do autor (número de vezes que foi citado), haja vista que apenas os autores McDonald, P. e Denise Salin do ranking dos 9 autores com maior número de publicações, participam, como pesquisadores, da lista das 10 publicações mais citadas.

Ainda, analisando as publicações dos autores elencados no Quadro 4, identifica-se que os trabalhos de Vveinhardt, Bentley, Salin referem-se a assédio moral, de McDonald a assédio sexual, já Apollonio, Fischer, Grignolio e Vercauteren apresentam pesquisas referentes a comportamento animal e os de Mcewan são relacionados a criminologia. Entre as 10 publicações mais citadas, 4 referem-se a estudos envolvendo assédio moral, incluindo a publicação mais citada, com 107 citações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que no período de 2009 a 2018 o estudo a respeito do assédio moral nas organizações encontra-se em um crescente aumento ano após ano, principalmente no decorrer dos últimos 4 anos. Em 2009, havia um número limitado de publicações, cerca de 345

estudos. A partir de 2015 houve um aumento significativo de pesquisas relacionadas ao assédio moral, totalizando 567, no referido ano. Por fim, em 2018, o número de publicações chegou em 941.

Das 5.076 publicações encontradas no *Web of Science*, cerca de 83% são artigos. Entre os autores com maior número de publicações, não existe alguém que se destaca em quantidade publicada, porém os que mais tiveram são: Einarsen, S. (39) e Nielsen, MB (25). A instituição com maior número de publicações é a *University of California System* com 161, localizada nos Estados Unidos. Entre os países que mais publicaram sobre essa temática, os Estados Unidos lideram o ranking com 2,189 estudos, seguido de Inglaterra (391), Canadá (388) e Austrália (386).

Indo de encontro com a lista dos países que mais publicaram sobre a temática (Estados Unidos, Inglaterra, Canadá e Austrália), o idioma inglês se sobressai entre os outros com 4.736 publicações, totalizando quase 93,5% do total. Em seguida surgem os idiomas: espanhol com 164, francês com 62 e a língua portuguesa com 27 publicações. Ainda, dentre as fontes das publicações, destacou-se o *Sex Roles* com 60 publicações.

Como “*hot topics*”, identificou-se que *Management* (Gestão) se mostra mais relevante junto ao estudo do assédio moral. Também foi averiguado que não necessariamente os autores que tenham mais número de publicações são os mais relevantes para o conhecimento acadêmico em termos de número de vezes que foram citados em outros trabalhos.

Sugere-se para pesquisas futuras, a utilização de outros tópicos ligados à administração, que possam ser considerados como “*hot topics*” junto ao estudo do assédio moral, pois o presente artigo limitou-se à seleção dos assuntos conforme a percepção dos pesquisadores. Ainda, propõe a utilização de um período de tempo maior que o delimitado neste estudo, para que possa analisar estudos anteriores a 2009.

REFERENCIAL

AQUINO K., THAU S. **Workplace Victimization: Agression from the Target's Perspective**. *The Annual Review of Psychology* is online at psych.annualreviews.org. Annu. Rev. Psychol. 2009. 60:717–41.

ARAÚJO, C. A. **Bibliometria: evolução histórica e questões atuais**. Em *Questão*, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006

BACCHI, G.A.; PINHEIRO, D.R.C.; PINTO, F.G. **Assédio moral e resiliência no local de trabalho**. *Rev. Ciênc. Admin., Fortaleza*, v. 18, n. 1, p. 301-330, jan./jun. 2012

BANKS, M. G. **An Extension of the Hirsch index: indexing scientific topics and compounds**. 2006. Disponível em: <www.arxiv.org/abs/physics/0604216>. Acesso em: 10/05/2019.

BARROSO, F. T.; CHAVES, N. M. **O assédio moral e a sistemática aplicação de normas gera nas relações de trabalho**. *Revista Curso Direito. UNIFOR-MG, Formiga*, v. 8, n. 2, p. 01-22, jul./dez. 2017.

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, maio/ago. 2012.

BRASIL. **Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015.** Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em: 14 jul. 2019.

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.** *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p.165–180, mar. 2013.

CORRÊA, A.M.H.; CARRIERI, A.P. **Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes.** *RAE*, v. 47, n. 1, p.22-32, jan./mar., 2007.

COSTA, I.C.P., COSTA S.F.G., ANDRADE, C.G., OLIVEIRA, R.C., ABRÃO, F.M.S., SILVA, C.R.L. **Scientific production on workplace bullying/harassment in dissertations and theses in the Brazilian scenario.** *Rev Esc Enferm USP*- 2015 49(2):265-274.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** 5 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

FORESTI, N. **Estudo da contribuição das revistas brasileiras de biblioteconomia e ciência da informação enquanto fonte de referência para a pesquisa.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Biblioteconomia da Universidade de Brasília, UnB, Brasília, 1989.

FONSECA, E. N. (1986). **Bibliometria: teoria e prática.** São Paulo: Cultrix.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações.** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HELOANI, R. **Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho.** *RAE-eletrônica*, v. 3, n. 1, Art. 10, 2004.

HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

HIRSCH, J. E. An index to quantify an individual's scientific research output, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, Califórnia, v. 102, n. 46, p. 16569-16572, 2005.

MACHADO, D.Q.; IPIRANGA, A.S.R.; MATOS, F.R.N. **“Quero matar meu chefe”: Retaliação e Ações de Assédio Moral.** Pretexto, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p.52-70, jan./mar., 2013.

MAZUCATTO, I.G. **Assédio moral no ambiente de trabalho: *compliance* como instrumento de mitigação de ocorrências.** *Raízes Jurídicas*, Curitiba, vol. 09, n. 2, jul./dez. 2017, p. 173-192.

PAIXÃO, R. B.; SANTOS, L. C.; MARTINS FILHO, L. N. **Comportamentos negativos no contexto acadêmico: uma análise da relação professor-aluno.** In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. *Anais*. São Paulo: ANPAD, 2009.

PAIXÃO, R. B. *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.