



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MAISA DA CRUZ FERREIRA ALVES

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma análise bibliométrica da produção científica
no contexto nacional**

ANGICAL DO PIAUÍ

2024

MAISA DA CRUZ FERREIRA ALVES

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma análise bibliométrica da produção científica no
contexto nacional

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do
Piauí.

Orientador: Prof. Me. João Vitor de Oliveira Sousa.

ANGICAL DO PIAUÍ

2024

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma análise bibliométrica da produção científica no contexto nacional

Maisa da Cruz Ferreira Alves¹
João Vitor de Oliveira Sousa²

RESUMO

Como consequência do assédio moral o empregado pode sofrer danos físicos, morais e psicológicos, assim interferindo em suas relações sociais e profissionais. Tendo em vista que o assédio no ambiente de trabalho impacta na qualidade de vida do trabalhador, este estudo buscou investigar esse fenômeno para proporcionar ambientes de trabalho salutíferos. Dada a relevância dessa temática, foi realizado um estudo bibliométrico para analisar volume de publicações, títulos dos periódicos, anos das publicações além de informações relacionadas ao tema. Diante disso, a problemática que conduziu essa pesquisa foi a seguinte: qual o perfil das publicações sobre assédio moral no trabalho nos periódicos nacionais entre o período de 2012 a 2022? Deste modo, o objetivo geral deste estudo foi analisar o perfil bibliométrico das publicações sobre assédio moral no trabalho nos periódicos nacionais entre o período de 2012 a 2022. Pretendendo responder tal objetivo realizou-se uma pesquisa bibliométrica de abordagem quantitativa. A coleta de dados foi feita na base de dados SPELL. Os resultados da pesquisa identificaram que no período de 2012 a 2022, apenas 41 artigos foram publicados, o que evidencia uma carência de estudos sobre o tema na literatura acadêmica e indica que ainda não recebeu a devida atenção por parte dos pesquisadores. Recomenda-se para pesquisas futuras, a utilização de mais de um banco de dados e a inclusão de outros tipos de trabalho, como teses, dissertações e monografias.

Palavras-chave: assédio moral; trabalho; análise bibliométrica.

ABSTRACT

As a consequence of moral harassment, employees may suffer physical, moral and psychological damage, thus interfering with their social and professional relationships. Considering that harassment in the workplace impacts a worker's quality of life, this study sought to investigate this phenomenon to provide healthy work environments. Given the relevance of this topic, a bibliometric study was carried out to analyze the volume of publications, journal titles, years of publications, as well as information related to the topic. Given this, the problem that led this research was the following: what is the profile of publications on workplace bullying in national journals between 2012 and 2022? Therefore, the general objective of this study was to analyze the bibliometric profile of publications on workplace bullying in national journals between 2012 and 2022. In order to answer this objective, bibliometric research with a quantitative approach was carried out. Data collection

¹ Discente vinculada ao curso Bacharelado em Administração. Instituto Federal do Piauí – Campus Angical. caang.2020119badm23@aluno.ifpi.edu.br.

² Prof. orientador vinculado ao curso Bacharelado em Administração. Mestre em Administração pela Universidade Potiguar (PPGA-UnP). Graduado em Administração pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Professor Efetivo EBTT do Instituto Federal do Piauí. Joao.oliveira@ifpi.edu.br.

was done in the SPELL database. The research results identified that in the period from 2012 to 2022, only 41 articles were published, which highlights a lack of studies on the topic in academic literature and indicates that it has not yet received due attention from researchers. It is recommended for future research to use more than one database and include other types of work, such as theses, dissertations and monographs.

Keywords: bullying; work; bibliometric analysis.

Data de aprovação: 05/06/2024

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral consiste no processo contínuo e reiterado de comportamento abusivo que, independentemente da sua intenção, ameaça a integridade, identidade e dignidade humana do funcionário através da deterioração das relações socioprofissionais e do ambiente laboral e exigência do cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou sofrimento psicológico (Conselho da Justiça Federal, 2021).

O assédio moral pode manifestar-se por meio de ações diretas, como acusações, insultos e humilhações públicas, assim como por ações indiretas, tais como isolamento e exclusão social. É importante ressaltar que muitas vezes tais práticas ocorrem sem que os agressores percebam que o abuso de poder, mesmo que não intencional, resulta em uma forma de violência psicológica. Isso acarreta danos à saúde mental dos funcionários, impactando negativamente na produtividade e na reputação da empresa. No entanto, a falta de intenção por parte dos agressores não diminui a gravidade do assédio. É fundamental que estes encontrem formas de findar o problema (Conselho da Justiça Federal, 2021).

Dada a relevância dessa temática, foi realizado um estudo bibliométrico de natureza quantitativa para analisar volume de publicações, autores, títulos dos periódicos, anos das publicações além de informações relacionadas ao tema. Diante disso, a problemática que conduz essa pesquisa é a seguinte: qual o perfil das publicações sobre assédio moral no trabalho nos periódicos nacionais entre o período de 2012 a 2022? Para responder a indagação acima, será analisado o perfil de publicações dos últimos 10 anos disponibilizadas na base de dados SPELL.

Nessa conjuntura do assédio moral, a bibliometria foi aplicada para examinar a quantidade e o perfil das publicações acadêmicas dessa temática no decorrer dos anos. E poderá proporcionar um olhar quantitativo acerca de como o assédio moral está sendo discorrido na literatura. Deste modo, o objetivo geral deste estudo é analisar o perfil bibliométrico das publicações sobre assédio moral no trabalho nos periódicos nacionais entre o período de 2012 a 2022. Foram definidos como objetivos específicos deste estudo: (1) Examinar os volumes de publicações, (2) Destacar as palavras-chaves que mais se repetiram e as revistas que mais se propagaram e (3) Categorizar a temática dos artigos analisados.

Em conformidade com a questão apresentada, esta pesquisa se justifica à medida que irá reunir uma gama de elementos para fornecer informações sobre assédio moral nas organizações. De maneira complementar, irá revelar o grau de desenvolvimento dessa temática nos periódicos nacionais, assim complementando lacunas na literatura acadêmica.

Dessa forma, tendo em vista que o assédio no ambiente de trabalho impacta na qualidade de vida do trabalhador, levando a uma diminuição da autoestima, confiança e motivação, afetando o desempenho no trabalho e relacionamentos pessoais, este estudo busca investigar esse fenômeno para proporcionar ambientes de trabalho salutíferos. Por fim, esta pesquisa poderá contribuir para aumentar a sensibilização sobre essa temática, instruindo

tanto empregadores como empregados, acerca do que de fato é o assédio moral e como evitá-lo dentro de uma organização.

O trabalho está estruturado em cinco partes. Nesta seção apresenta-se a introdução na qual é contextualizado o tema e apresentando sua relevância. Em seguida é apresentado o referencial teórico, mostrando as principais teorias e estudos sobre o assunto. Segue-se a metodologia, em que é apresentada as abordagens utilizadas. Posteriormente, é apresentado os dados analisados. Na última parte são apresentadas as considerações finais com a conclusão e sugestões futuras relacionadas ao tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste estudo está dividida em quatro seções. A primeira delas é nomeada “Assédio moral no trabalho”, na qual são apresentados os principais conceitos. A segunda parte, denominada de “Abordagem histórica do assédio moral no Brasil”, apresenta uma evolução histórica sobre a temática. A terceira parte, intitula-se “Cenário atual do assédio moral no Brasil”, mostrando os índices atuais de assédio. Por fim, a quarta parte, com o título de “Aspectos legais”, evidencia as consequências jurídicas tanto para a empresa como para o empregador.

2.1 ASSÉDIOS MORAL NO TRABALHO

Para Gitelman e Manus (2020, p.5), “o assédio moral é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, com o intuito de acelerar a rescisão do contrato de trabalho, forçando sua demissão”. Pode ser descrito pela degradação proposital das condições de trabalho, nas quais predominam as atitudes e condutas nocivas dos chefes em relação a seus subordinados, fomentando uma experiência inerente que ocasiona prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

Como menciona Hagopian *et al.* (2017), a violência no trabalho é caracterizada por condutas negativas entre uma ou mais pessoas que se identifica pela hostilidade, confronto com intimidações, humilhações e ameaças. Os comportamentos de violência que são cometidos dispõem diversas causas e significados, encontram-se insertos em determinado contexto sociocultural de cada corpo social.

De forma similar Carvalho (2017), caracteriza o assédio moral como um comportamento de violência encoberta e perspicaz, que, por vezes, se torna difícil de identificar e diagnosticar. Este tipo de comportamento é vivenciado em diversos ambientes trabalhistas, constantemente, tem origem entre a inveja, o poder e a crueldade.

Encontram-se relatos idênticos em textos de diferentes autores a exemplo de Barreto e Heloani (2015). Estes apontam que assédio moral são atos que humilham, constrangem e desvalorizam, demonstrando conflitos do assediador contra o assediado, pânico que começa com um ato de intransigência, racismo ou discriminação, onde pode se transformar em perseguição, afastamento, negação de diálogo, sobrecarga, rejeição ou esgotamento de responsabilidades, podendo obter um terrível sofrimento.

Para exemplificar Hirigoyen (2012b), revela que o assédio começa como algo inofensivo e se espalha gradualmente. Em um primeiro momento as pessoas envolvidas não querem parecer ofendidas e levam essas discordâncias e maus tratos na brincadeira. Em seguida esses ataques se intensificam e a vítima é seguidamente encurralada, colocada em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período de longo tempo.

Corrêa (2021, p.1134) acentua que, “(...) o assédio moral é a conduta reiterada no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, seja por meio de atos,

palavras, gestos, que vise o enfraquecimento da vítima ou ao seu desequilíbrio emocional”. O autor também apresenta que o assédio moral pode ser dividido em assédio moral vertical; assédio moral horizontal e assédio moral organizacional.

1) Assédio moral vertical: é aquele que ocorre em relação de hierarquia. Pode ser descendente, da chefia em direção ao chefiado, ou ascendente, do chefiado em relação a chefia. 2) Assédio moral horizontal: verifica-se quando há tentativa de desequilíbrio emocional oriundo de colegas em relação a outros colegas. 3) Assédio moral organizacional ou *straining*: ocorre quando todos os trabalhadores da empresa são vítimas de terror psicológico com ameaças de sofrer castigos caso metas de produção não sejam atingidas (Corrêa, 2021, p. 1134).

Em linhas gerais, o assédio moral determina-se por ser um ato abusivo que causa danos permanentes e age contra a integridade mental do trabalhador, de uma forma constante. As torturas geralmente sucedem por parte da alta gestão empresarial contra os seus subordinados. Mas é importante reconhecer que o assédio moral pode ocorrer em ambas as direções da hierarquia e entre pares no mesmo nível de emprego. Também existe o assédio moral organizacional ou *straining*: no qual, o foco está na cultura da organização como um todo.

2.2 ABORDAGEM HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No Brasil, o assédio moral existe desde os tempos da escravidão, caracterizado por um tratamento degradante e severo terror psicológico, época essa marcada por perseguições, desigualdades, famílias separadas, castigos severos resultando até em morte. Mesmo após a abolição da escravatura no ano de 1888 ainda existia pessoas trabalhando de forma escrava, como nos casos dos imigrantes que eram vítimas de assédio moral e sexual. (Melo, 2017).

Em congruência com a Justiça do Trabalho (2013), o trabalho tornou-se um símbolo de dignidade e os trabalhadores passaram a ter direitos a partir da carta constitucional de 1934 que trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores. Da mesma forma, a Constituição de 1937 afirmou que o trabalho é um dever da sociedade. Posteriormente, esses direitos foram validados pela Constituição de 1967.

Todavia, o Estado discute apenas sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e não especificamente sobre o assédio moral, vindo a ser oficialmente reconhecido no campo da jurisprudência em 2002, a partir do julgado do TRT da 17ª Região do Espírito Santo com relatoria da Juíza Sônia das Dores Dionízio em 20/08/2002:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).

O julgado referido criou um horizonte que trouxe para o mundo jurídico o primeiro conhecimento técnico jurídico sobre o assédio moral no Brasil. Um caso específico é brevemente descrito quando o empregador expõe repetidamente o empregado à circunstância

que causam danos físicos e psicológicos em uma extensão que vai além do primeiro contrato assinado entre as partes, resultando em um acordo de inação, o que significa que o empregador considera o funcionário como um inútil. O caso ganhou notoriedade nos tribunais brasileiros, chamando à atenção para o problema, levando a condenação do empregador e desencadeando uma enxurrada de jurisprudências e debates nas cortes brasileiras.

2.3 CENÁRIO ATUAL DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Conforme um levantamento feito pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) em 2020, foi demonstrado que uma parcela significativa dos profissionais brasileiros praticam ou aceitam assédio no local de trabalho. Esses dados foram obtidos a partir de uma pesquisa que analisou a resposta de 2.435 funcionários e candidatos de 24 empresas brasileiras. O propósito da pesquisa consistia em entender a visão das pessoas frente às hipóteses de dilemas éticos e seu nível de resiliência no ambiente corporativo.

No que diz respeito ao assédio moral, o levantamento revelou que 41% dos participantes disseram que iriam se omitir, mesmo se fossem vítimas do assédio moral por parte dos colegas. Já 37% manifestaram repúdio ao se deparar com o problema do assédio moral, mostrando que não aceitam tal prática dentro da organização. Por outro lado, 18% dos profissionais afirmaram tolerar o assédio moral como algo comum e aceitável, acreditando ser um caminho para alcançar os resultados pretendidos. Ou seja, 41% apontaram omissão à prática, 37% apontaram rejeição à prática e 18% apontaram tolerância à prática.

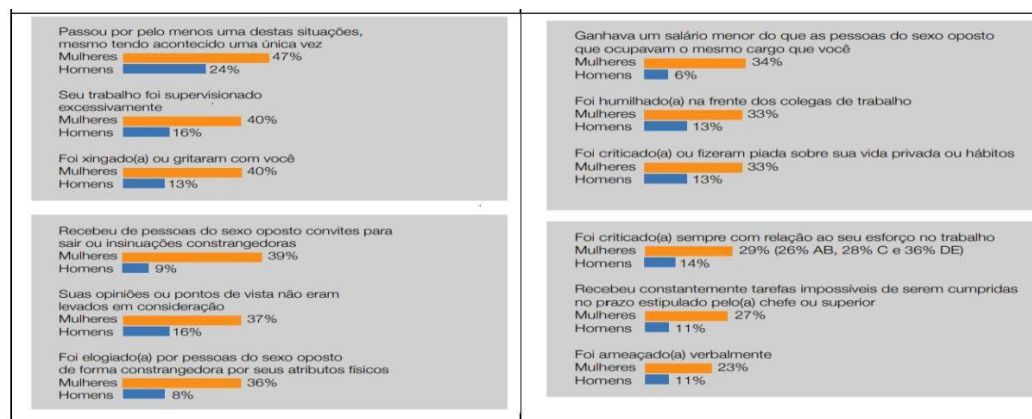
Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (2021), foram ajuizados mais de cinquenta e dois mil casos relacionados à assédio moral e mais de três mil relacionados à assédio sexual em todo o país, comprovando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho. Os dados são estonteantes e ao decorrer dos anos esse problema só persistiu.

No primeiro semestre de 2023 a Justiça Trabalhista recebeu, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo leva em consideração o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com esse assunto em todo território nacional. É importante que empregadores e empregados estejam conscientes da importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, a fim de evitar tais situações e garantir um ambiente mais harmonioso e produtivo.

No âmbito do 1º e dos 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) acumulou a maior demanda, com 23.673 processos. Em fase recursal, chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho 1.993 casos. No entanto é importante ressaltar que o volume de incidentes em que trabalhadoras e trabalhadores são vítimas pode ser maior, já que muitas pessoas têm receio ou não sabem como denunciar as práticas abusivas que sofrem no ambiente de trabalho.

Mulheres e homens sofrem assédio moral nas relações de trabalho, mas as estatísticas mostram que as mulheres são as principais acometidas por esta forma de violência no ambiente laboral. Conforme aponta o Dossiê violência contra mulheres (2022, p. 27), “as mulheres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho”. De modo efetivo, indica que 47% das mulheres já tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado; 40% das mulheres já foram xingadas ou ouviram gritos; 37% das mulheres informaram que suas opiniões não foram levadas em conta; 33% delas informaram também que foram humilhadas na frente dos colegas de trabalho. Para ilustrar estas estatísticas apresenta-se o quadro a seguir:

Figura 1. Situações que caracterizam assédio e a % de vítimas em ambos os sexos.



Fonte: Dociê Violência contra as mulheres, Instituto Patrícia Galvão, 2022.

Em conformidade com Vieira (2020), em 2020, 39% das mulheres receberam de pessoas do sexo oposto, convites para sair ou insinuações constrangedoras, contra 9% dos homens que receberam convites na mesma situação. Entre as mulheres, 12% delas já foram alvos de agressões sexuais, como estupro, contra 1% dos homens. Além de que 76% das mulheres relatam já terem sofrido assédio, contra 68% dos homens. Além disso, o autor relata que de acordo com a pesquisa, muitas vezes, o constrangimento é narrado como “bobagens” ou “brincadeirinhas”, e há um discurso que busca sua naturalização.

2.4 ASPECTOS LEGAIS

A República Federativa do Brasil baseia-se na dignidade humana e no valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É garantido o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º). Isto reflete o compromisso do país em respeitar os direitos humanos e o bem-estar da sociedade, bem como os princípios fundamentais da democracia e do desenvolvimento humano.

Os deveres do servidor público incluem, entre outros: manter uma conduta consistente com a moral administrativa, tratar as pessoas com cortesia e ter lealdade às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990). Estes são elementos imprescindíveis para garantir a integridade, transparência e eficiência da administração pública. Estas responsabilidades ajudam a reforçar a confiança da comunidade nas instituições e a garantir a prestação justa e responsável de serviços públicos.

Embora não exista legislação específica sobre assédio moral no Brasil (Instituto Patrícia Galvão, 2022), as condutas que configuram assédio podem ser punidas de acordo com a legislação vigente, com base nos dispositivos na Constituição Federal de 1988, no Código Civil, Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Considerando os direitos humanos e direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, vale pôr em evidência o disposto no artigo 5º, inciso V, que dispõe que “é garantido o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (Constituição Federal, 1988, art. 5º, V).

Vale evidenciar também o inciso X do artigo 5º, o qual afirma que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Constituição Federal, 1988, art. 5º, X). Nesta mesma sequência, visualiza-se o artigo 186 do Código Civil Brasileiro segundo o qual comete ilícito aquele que, por ato ou omissão, negligência ou imprudência, violar a lei e causar dano a outrem (Código Civil, 2002, art. 186).

E merece ênfase também o artigo 187 do mesmo dispositivo legal, uma vez que acrescenta: também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao efetua-lo, excede evidentemente os limites impostos pela sua finalidade econômica ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (Código Civil, 2002, art. 187). Ademais, o artigo 927 antevê que: “aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (Código Civil, 2002, art. 186).

Por essa razão, o autor do assédio poderá ser responsabilizado civilmente pela prática do assédio moral. Cabendo, assim, indenização a vítima, sendo de natureza material, em casos em que o assédio tenha resultado em prejuízos financeiros a vítima, e compensação moral, ou seja, quando houver prejuízos não palpáveis, isto é, causados danos psicológicos ou a sua imagem.

Além disto, caso o assediador viole a dignidade da vítima, “imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação” a difamação da reputação pode ser considerada crime, na acepção do artigo 139, punível com detenção de três meses a um ano mais acrescida de multa (Código Penal, art. 139). Ou ainda, na hipótese do assediador violar a dignidade, “ofendendo-lhe a dignidade ou decoro” poderá caracterizar o crime de injúria, na acepção do artigo 140 do código penal, cabendo detenção de seis meses a um ano ou multa (Código Penal, art. 140).

Pode também enquadrar-se no crime de ameaça: “ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave” (Código Penal, art. 147). No entanto, os crimes mencionados são apenas alguns exemplos do enquadramento da atuação dos envolvidos no assédio. São exemplos, mas não estão esgotados, uma vez que há outros crimes em que o assédio moral poderá ser enquadrado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também lista as consequências em casos da prática do assédio. Se um proprietário, agente, supervisor ou outro funcionário da empresa assediar moralmente um funcionário, a empresa é responsável por esse ato ilícito, visto que a empresa é responsável por todos os atos dos funcionários, devendo sempre valorizar um ambiente de trabalho saudável.

Atendendo ao disposto no artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio moral poderá ser considerado falta grave cometida pelo chefe, que implica na rescisão contratual de trabalho, com o pagamento de todos os valores devidos. Desse modo, o empregado vítima do assédio moral poderá propor uma ação trabalhista, solicitando a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo exigir no mesmo procedimento indenização pelo assédio (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 483).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho trata-se de um estudo bibliométrico. Segundo Yoshida (2010), a análise bibliométrica é um método de contagem relacionado a conteúdos bibliográficos. Na sua essência, o método não se baseia essencialmente na análise de conteúdo das publicações, mas sim na frequência com que determinados termos aparecem nas publicações ou a quantidade de publicações contendo os termos encontrados. Este método bibliométrico é uma análise que inclui: publicações, palavras-chaves, citações, referências citadas, cocitações, frases e autorias.

A bibliometria é um método de medição de dados sobre a contribuição do conhecimento científico oriundo das publicações em áreas inerentes e que podem ser usadas para reconstruir tendências atuais de pesquisa e identificar tópicos para novas pesquisas, a fim de fornecer uma visão geral do tema de estudo (Su; Lee, 2010). Optou-se pela análise bibliométrica por utilizar procedimentos estatísticos e matemáticos para estruturar os dados e elementos dos registros bibliográficos nas bases de dados (Santos e Kobaschi, 2009).

No que diz respeito a forma de abordagem, a pesquisa foi classificada como

quantitativa. Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é um tipo de modalidade que aborda um problema social humano, baseada em testes teóricos e que consiste em variáveis expressas numericamente e são analisadas estatisticamente para determinar se as generalizações previstas na teoria são ou não sustentáveis.

Em relação aos objetivos, a pesquisa é considerada como descritiva. Em conformidade com Gil (2008), esta pesquisa expõe as características de populações ou fenômenos específicos. Uma de suas características distintivas é o uso de técnicas ajustadas de coleta de dados como questionários e observação sistemática.

O roteiro para esta pesquisa foi traçado de acordo com o objetivo geral e os objetivos específicos propostos inicialmente. Para atingir o primeiro objetivo específico foram definidas 4 etapas. Na etapa 1, foram extraídas informações de relevância da base de dados, como ano das publicações, autores, títulos e palavras chaves. Na etapa 2, calcularam-se os volumes de publicações por ano. Na etapa 3, houve a criação de gráficos para tornar as informações visíveis e claras. Na etapa 4, verificou-se as variações das publicações ao longo dos anos.

Para atingir o segundo objetivo, foram traçadas 2 etapas. Na etapa 5, identificaram-se as palavras-chave que mais se repetiram e revistas que abordam a temática. Na etapa 6, houve a criação de nuvens de palavras-chave e tabelas com intuito de facilitar a visualização. Para atingir o terceiro objetivo específico, definiram-se 2 etapas. Na etapa 7, verificaram-se os atributos que serão usados para a categorização, como títulos ou resumo. Por fim, na etapa 8 realizou-se uma revisão manual para categorizar os artigos.

No que se refere aos critérios adotados, a amostra da pesquisa foi determinada a partir de artigos científicos em português disponibilizados na base de dados SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library). A amostra foi integrada por artigos científicos publicados entre os anos de 2012 a 2022. Para aperfeiçoar a pesquisa empregou-se as palavras-chave “assédio moral” e “trabalho” que deveriam estar presentes no título, resumo ou palavras-chave dos artigos analisados.

A escolha da SPELL é motivada pela importância desta biblioteca na propagação, disseminação e socialização de artigos científicos, principalmente nas áreas de Administração, Contabilidade e Turismo (Atamanczuk & Siatkowski, 2019). A SPELL é responsável por aumentar a visibilidade da produção científica nacional e, de modo consequente, por influenciar no aumento das citações de revistas científicas indexadas (Rossoni, 2018).

Inicialmente, foram identificados 58 artigos científicos. Destes, 17 foram excluídos por não se encaixarem completamente na temática. Em seguida, os 41 artigos restantes foram submetidos à análise e tabulação dos dados. Para essa tarefa, optou-se pelo uso do *software Microsoft Excel 2019* devido à facilidade e domínio da autora com o programa. Assim, o software foi empregado na construção das tabelas e gráficos, facilitando tanto a tabulação quanto a análise dos dados realizados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

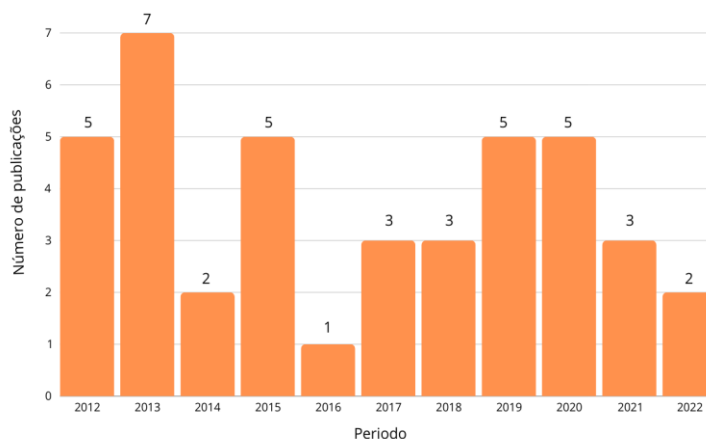
A ordem subsequente em que os resultados da análise bibliométrica são exibidos é a seguinte: evolução do volume de pesquisas científicas sobre assédio moral no trabalho, revistas nas quais foram publicados os artigos, palavras-chave mais mencionadas e categorização dos temas.

4.1 EVOLUTIVO DE PUBLICAÇÕES POR ANO

Conforme evidenciado no gráfico 1, foram publicados um total de 41 artigos. É perceptível a queda no período analisado, visto que houve uma redução das publicações ao longo desses anos. No ano de 2013 foi o auge das publicações, com 7 artigos publicados. Em

2016, houve apenas 1 publicação, e no ano de 2022, o mais recente na pesquisa, ocorreram somente 2 publicações. Nos demais anos, o volume de publicações também foi relativamente baixo. Por conseguinte, pode-se inferir que, pelos dados apresentados, é necessário expandir o conhecimento e a ampliação das pesquisas acerca da temática abordada.

Gráfico 1 - Evolução do tema



Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada.

4.2 NÚMERO DE PUBLICAÇÕES EM REVISTAS

A tabela 1 expõe as publicações significativas nas revistas de maior destaque. Os trabalhos encontrados durante a coleta de dados estavam distribuídos em 24 revistas. Observou-se que as revistas “Carreiras e Pessoas” e “Gestão e Secretariado” se sobressaíram em relação às demais representando uma porcentagem de 22% dos estudos. Enquanto 2 revistas publicaram 3 trabalhos cada, 6 revistas divulgaram 2 artigos cada, e as restantes 14 revistas publicaram apenas 1 artigo cada ao longo do período analisado. Ambas revistas de destaque têm como um dos focos principais a produção de conhecimento relativa ao contínuo ajuste de expectativas do indivíduo, da empresa, do mercado e das políticas públicas.

Tabela 1 – Número de artigos publicados em revistas

Revistas	Frequência	%
Revista de Carreiras e Pessoas	5	12,19%
Revista de Gestão e Secretariado	4	9,75%
Revista Organizações em Contexto	3	7,31%
Cadernos EBAPE.BR	3	7,31%
Revista de Administração da UFSM	2	4,87%
Revista Eletrônica Científica do CRA-PR	2	4,87%
Revista Ciências Administrativas	2	4,87%
Revista Farol	2	4,87%
Caderno de Administração	2	4,87%
Revista REUNIR	2	4,87%
Revista Pensamento e Realidade	1	2,43%
Revista Gestão & Planejamento	1	2,43%
Revista PRETEXTO	1	2,43%

Tabela 2 – Distribuição dos temas

Item	Tema	Frequência	%
1	Servidores de Institutos Federais	5	12,19%
2	Organizações bancárias	3	7,31%
3	Âmbito das Administrações Públicas	3	7,31%
4	Clima organizacional	3	7,31%
5	Movimento homossexual	3	7,31%
6	Bibliometria	2	4,87%
7	Ações Trabalhistas	2	4,87%
8	Gestão da Saúde	2	4,87%
9	Implicações psicológicas	2	4,87%
10	Motivos da permanência	2	4,87%
11	Prevenção	2	4,87%
12	Influência feminina	2	4,87%
13	Reações ao assédio	2	4,87%
14	Assédio moral e Resiliência	2	4,87%
15	Entidade Governamental	1	2,43%
16	Estudo exploratório	1	2,43%
17	Ações da Gestão de Pessoas	1	2,43%
18	Jovens trabalhadores	1	2,43%
19	Empresas familiares	1	2,43%
20	Dignidade humana	1	2,43%
21	Total	41	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada.

A categorização revela a variedade de situações em que o assédio moral no ambiente de trabalho é examinado, mostrando que é um fenômeno que impacta diferentes setores e grupos sociais. As áreas de Servidores de Institutos Federais, instituições bancárias e esfera das Administrações Públicas indicam que o problema é relevante tanto no setor público quanto no privado. Além disso, o foco no clima organizacional ressalta a importância do ambiente de trabalho na prevenção e combate ao assédio moral. A inclusão do movimento homossexual evidencia uma atenção específica às dinâmicas de poder e discriminação dentro desse grupo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste artigo consistiu em realizar uma análise bibliométrica das publicações referentes ao assédio moral no trabalho no período de 2012 a 2022 na base de dados SPELL. Foi conduzido um mapeamento e análise do perfil das produções científicas sobre a temática, por meio da investigação dos títulos, resumos e palavras-chave dos trabalhos. Ao construir o perfil bibliométrico, foram levados em conta os elementos relevantes dos artigos, os temas objetos de pesquisa das publicações e a evolução no quantitativo das mesmas.

Os resultados evidenciaram principalmente: queda significativa nas publicações da área; destaque no periódico Carreiras e Pessoas com mais publicações; utilização dos termos “assédio moral”, “trabalho”, “servidores” e “universidades” como as principais palavras-chave e destaque do tema “servidores de Institutos Federais” nas publicações da área.

A partir da análise bibliométrica, constatou-se que o assédio moral no trabalho é um tema relativamente pouco explorado na comunidade científica. Os resultados da pesquisa fornecem um conjunto de informações sobre as publicações científicas relacionadas a essa temática. Identificou-se que, no período de 2012 a 2022, apenas 41 artigos foram publicados, o que evidencia uma carência de estudos sobre o tema na literatura acadêmica e indica que ainda não recebeu a devida atenção por parte dos pesquisadores. Além disso, constatou-se que o ano de 2013 se destacou como o pico das publicações, porém a pesquisa não investigou as razões por trás desse aumento.

A pesquisa sugere oportunidades para estudos futuros, como um aumento no número de análises sobre o tema, dado o escasso número de estudos ao longo desses anos. Além disso, é recomendado que outros periódicos científicos publiquem mais trabalhos sobre o tema, já que apenas uma revista se destacou.

Esta pesquisa é fundamental para artigos posteriores baseados em dados de Bibliometria. No entanto, a compreensão da amplitude dos estudos na temática fica limitada devido ao pequeno tamanho da amostra. As limitações desta pesquisa incluem a utilização de apenas uma base de dados e a análise exclusiva de artigos em português. Recomenda-se, para pesquisas futuras, a utilização de mais de um banco de dados e a inclusão de outros tipos de trabalhos, como teses, dissertações e monografias.

REFERÊNCIAS

ATAMANCZUK, M. J., & SIATKOWSKI, A. (2019). Indústria 4.0: o panorama da publicação sobre a quarta revolução industrial no Scientific Periodicals Electronic Library – Spell. *Future Studies Research Journal*, 11(3), 281-304. Disponível em <https://doi.org/10.24023/futurejournal/2175-5825/2020.v12i1.459>. Acesso em 07/10/2023.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço social e sociedade**, n. 123, p. 544-561, 2015.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 19/10/2023.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Lei 10406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm > Acesso em 13/10/2023

BRASIL. **Código Penal Brasileiro**. Decreto Lei 2848 de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm > Acesso em 19/10/2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei 5452 de 1 de maio de 1943. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 13/10/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1 – AC. 2276/2001**. Relatora Juíza Sônia das Dores Dionizio. Julgado em 20 de Agosto de 2002. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-nov-21/trt_vitoria_reconhece_violacao_direitos_humanos>. Acesso em 19/10/2023.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.** Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/noticias/2021/arquivos-intranet/cartilha-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-ao-assedio-sexual-e-a-discriminacao.pdf>. Acesso em 14/03/2024.

CARVALHO, Noémia (2017), *Assédio Laboral - quando o trabalho aprisiona. Implicações da violência psicológica na relação de trabalho.* Editora, Chiado.

CORRÊA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho** – Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

DOSSIÊ VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES, PAUTA ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO TRABALHO. **Instituto Patrícia Galvão.** 2022, disponível em: <file:///C:/Users/anapa/Downloads/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf> Acesso em 19/10/2023.

GITELMAN, Suely Ester. **Assédio Moral.** Publicado em Enciclopédia Jurídica da PUC, 2020 Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>> Acesso em 10/10/2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAGOPIAN, Ellen et al (2017), “Assédio Moral no Trabalho em Enfermagem”. Revista baiana de Enfermagem, Salvador, v.31, n.1, jan/mar,1-8.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kuhner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT DA 4ª REGIÃO (RS). **70 anos da CLT: A Justiça do Trabalho nas Constituições.** Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112252#:~:text=A%20carta%20constitucional%20de%201934,por%20dispensa%20sem%20justa%20causa>. Acesso em 30/10/2023.

JUS BRASIL. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/1881997779>. Acesso em 17/10/2023.

KNECHTEL, Maria do Rosário, **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada.** Curitiba: Intersaberes, 2014.

MELO, Raul Henrique Beserra A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. Jus Navigandi. Maio de 2017. Disponível em: [<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasileno-mundo>] Acesso em 15/10/2023.

ROSSONI, L. (2018). Editorial: O Spell reduziu o efeito Mateus na citação de periódicos. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 17(1), 1-8. Disponível em:

<https://doi.org/10.21529/RECADM.2018ed1>. Acesso em 07/10/2023.

SU, H.; LEE, P. Mapping Knowledge Structure by Keyword Co-Occurrence: a first look at journal papers in technology foresight. *Scientometrics*, v. 85, n. 1, p.65-79, jun. 2010.

SANTOS, R. N. M.; KOBASHI, N. Y. Bibliometria, cientometria, infometria: conceitos e aplicações. **Pesq. Bras. Ci. Inf.** Brasília, v.2, n.1, p. 155-172. 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 19/10/2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (PB). **Em 2021 Justiça do Trabalho recebeu mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 20/10/2023.

VIEIRA, Bárbara Muniz. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa.** Publicado em G1. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em 19/10/2023.

YOSHIDA, Nelson D. Análise Bibliométrica: um estudo aplicado à previsão tecnológica. *Future Studies Research Journal*, v. 2, n. 1, p. 52-84, 2010.