

Pesquisa Participante como Opção Metodológica para a Investigação de Práticas de Assédio Moral no Trabalho

Leandro Queiroz Soares¹
Mário César Ferreira²
Universidade de Brasília

Resumo

O presente artigo tem como objetivo principal a proposição da pesquisa participante como uma apropriada opção metodológica para a investigação de práticas de assédio moral no trabalho. Secundariamente, objetiva apresentar, de maneira sintética, revisões acerca do fenômeno assédio moral no trabalho e da abordagem metodológica pesquisa participante. Problematisa, fundamentando-se em reflexões acerca das características do assédio moral no trabalho, a predominância instrumental em alguns dos principais estudos, e destaca, baseando-se em pressupostos da pesquisa participante, algumas das vantagens e contribuições ímpares que a referida abordagem pode trazer para os estudos da temática em questão.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho, pesquisa participante, instrumentos de pesquisa.

Abstract

Participant research as Methodological Option for the Inquiry of Harassment at Work. The present article has as main objective the proposal of the participant research as an appropriate methodological option for the inquiry of harassment at work. Secondly the article objective to present revisions concerning the harassment at work and the methodological approach researches participant in synthetic way. Basing on reflections concerning the characteristics of the harassment at work, it is discussed the instrumental predominance in some of the main studies, and being based on estimated of the participant research, they are detached some of the advantages and uneven contributions that the related approach can bring for the studies of the thematic.

Key-words: harassment at work, participant research, research instruments.

¹ Mestre em Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, leandrosoares@unb.br

² Doutor em Ergonomia, Universidade de Brasília, mcesar@unb.br

Objetivamos, no presente texto, propor a pesquisa participante como uma apropriada opção metodológica para a investigação de práticas de assédio moral no trabalho. Para tanto, recorreremos, inicialmente, à apresentação sintética de alguns dos principais elementos oriundos da revisão acerca do assédio moral no trabalho e, igualmente, acerca da pesquisa participante, para, em seguida, expor argumentos que visam sustentar a nossa proposição.

Breve Revisão acerca do Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no trabalho refere-se a uma das modalidades de violência no trabalho (CHAPPEL; DI-MARTINO, 1999, 2000; JACOBS, 2000; DI-MARTINO, 2002; DI-MARTINO; HOEL; COOPER, 2003). Embora se configure como um fenômeno social vetusto, chegando a ter suas origens emparelhadas por alguns com as origens do próprio trabalho (LEYMANN, 2000; HIRIGOYEN, 2002, 2003; AGUIAR, 2003; GUEDES, 2003; HELOANI, 2004; ABAJO-OLIVARES, 2004), a primeira publicação a fazer referência oficialmente ao mesmo surgiu somente em 1976, nos Estados Unidos, intitulada *The Harassed Worker*, de autoria de Brodsky (EINARSEN, 2000; HIRIGOYEN, 2002; COWIE et al., 2002). Entretanto, somente no início da década de 80 do século passado é que o fenômeno passou a ser considerado mais recorrentemente, quando o psicólogo alemão radicado na Suécia Heinz Leymann adotou o termo *mobbing*, que já havia sido empregado anteriormente pelo etólogo austríaco Konrad Lorenz (LORENZ, 2001) e pelo médico sueco Heinemann (apud HIRIGOYEN, 2002) com outras conotações, para fazer referência ao assédio moral que identificou em contextos organizacionais, denominando-o também de psicoterror ou terror psicológico (LEYMANN, 1996; LEYMANN; GUSTAVSSON apud LEYMANN, 2000; EINARSEN, 2000; HIRIGOYEN, 2002).

Seguiram-se à referida proposição diversos estudos acerca do fenômeno, algumas vezes sob nova **terminologia** e com algumas especificidades conceituais. Dentre os termos mais comumente empregados, além de *mobbing* e assédio moral no trabalho, destaca-se o *bullying* (OLWEUS apud SCHUSTER, 1996). Porém, além deste, diversos outros termos que apresentam considerável grau de correlação com o fenômeno foram propostos: *scapegoating*, proposto por Thylefors; *health endangering leadership*, proposto por Kile; *workplace trauma*, proposto por Wilson; *petty tyranny*, proposto por Ashforth; sendo todos citados por Einarsen (2000); *whistleblowing* (KRULL, 1996; KONDRO, 2000; MCDONALD; AHERN, 2000; BUCKA; KLEINER, 2001; HIRIGOYEN, 2002), *coação moral* (DI-MARTINO; HOEL; COOPER, 2003), *ijime* (HIRIGOYEN, 2002), *moleste psicologiche* (DI-MARTINO; HOEL; COOPER, 2003), *collana mobbing* (EGE apud GUEDES, 2003), *acoso psicológico* (DI-MARTINO; HOEL; COOPER, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004), *acoso moral* (ABAJO-OLIVARES, 2004), *maltrato psicológico* (DI-MARTINO; HOEL; COOPER, 2003) e *harassment* (BRODSKY apud COWIE et al., 2002). Foi com a tradução deste último termo para o francês (*harcèlement moral*), realizada por Hirigoyen (2002, 2003), que informações sobre o fenômeno se disseminaram mais amplamente, não somente pela França, mas também em diversos outros países, tendo sido oficializado no Brasil por intermédio do Projeto de Lei de número 0425/1999 – transformado posteriormente na Lei Municipal de São Paulo de número 13.288 – e pelos estudos iniciados por Barreto (2003).

Diversos autores já propuseram distintas definições para o assédio moral no trabalho, tais como Leymann (1996), Einarsen (2000), Brodsky apud Einarsen (2000), Björkqvist; Österman; Hjelt-Bäck apud Einarsen (2000), Adams apud Einarsen (2000), Vartia apud Einarsen (2000), Hirigoyen (2002), Olweus apud Cowie et al. (2002), Piñuel y Zabala (2003), Guedes (2003), Abajo-Olivares (2004), dentre outros. Entretanto, não obstante reconhecermos a relativa validade de todas elas, cujos autores destacam-se como alguns dos mais referenciados na literatura especializada, após realizarmos uma análise de conteúdo categorial temática (BARDIN, 2002) do conjunto das 11 proposições citadas, pudemos constatar alguns

“limites conceituais” quanto ao sentido do fenômeno. Dentre as principais justificativas para tal conclusão, destacamos: (a) muitas das definições não explicitam os objetivos do assédio moral no trabalho; (b) dentre as que apresentam os referidos objetivos, ora os relacionam de maneira incompleta, ora os confundem com algumas das repercussões provocadas aos assediados; (c) algumas delas estipulam uma periodicidade rigorosa para que determinada situação possa se enquadrar como assédio moral no trabalho – ao menos uma vez por semana e no transcorrer de no mínimo 6 meses; dentre outras. Em face de tais “limites conceituais”, portanto, propomos a **definição** a seguir, buscando abarcar os elementos que entendemos como fundamentais para a compreensão do assédio moral no trabalho, a saber: fenômeno em si mesmo; meios de manifestação; principais protagonistas; periodicidade; objetivos / etapas; repercussões para os assediados. Assim, o **assédio moral no trabalho** refere-se a um conjunto de ações violentas (de natureza psicológica e/ou física) infligidas, de maneira freqüente, por um(a) ou mais trabalhadore(a)s contra, principalmente, um(a) outro(a) trabalhador(a), com o objetivo de isolá-lo(a), desestabilizá-lo(a) e/ou difamá-lo(a) e, por fim, excluí-lo(a) do contexto de trabalho, podendo lhe causar consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e/ou social.

Explicitada a definição proposta e adotada aqui para a compreensão do assédio moral no trabalho, cabe apresentar, nos parágrafos seguintes, algumas das principais características deste fenômeno, comumente apontadas na literatura.

Do ponto de vista tipológico, grande parte dos estudos tem apontado para a existência de basicamente três **modalidades** de assédio moral no trabalho: (a) o **assédio moral descendente** (também denominado vertical e estratégico), que ocorre em situações nas quais um (ou mais) trabalhador que se encontra em uma posição que lhe confere certo nível de poder dentro da escala hierárquica assedia moralmente um outro (ou mais) trabalhador que se encontra subordinado direta ou indiretamente a ele; (b) o **assédio moral horizontal**, que ocorre nas situações em que um (ou mais) trabalhador assedia moralmente um outro (ou mais) de nível hierárquico similar; e (c) o **assédio moral ascendente**, que ocorre quando um (ou mais) superior hierárquico é assediado moralmente por um (ou mais) subordinado (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2002, 2003; PIÑUEL Y ZABALA, 2003; GUEDES, 2003; AGUIAR, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004). Salientemos que Hirigoyen (2002) sugere, ainda, a existência de uma quarta modalidade de assédio moral no trabalho: o assédio misto, que se daria quando todo o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores e colegas de mesmo nível hierárquico, assedia moralmente um determinado trabalhador.

No que diz respeito às **causas**, evidencia-se um consenso entre diversos estudiosos do assunto acerca do fato do assédio moral no trabalho, tal como outras modalidades de violência no trabalho, caracterizar-se por uma complexa teia causal. Dentre algumas das causas mais recorrentemente mencionadas, podemos citar: inveja, por parte do assediador, de características como beleza, juventude, riqueza, relações influentes e nível de escolaridade do futuro assediado (HIRIGOYEN, 2003); decisão por parte do assediador de impedir a ascensão do futuro assediado na escala hierárquica, muito provavelmente em função da suposta ameaça que o último representaria na percepção do primeiro (ABAJO-OLIVARES, 2004); “estratégia empresarial”, motivada por razões diversas, em vista de provocar demissões voluntárias (PIÑUEL Y ZABALA, 2003; GUEDES, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004); dificuldade por parte do assediador em aceitar diferenças, sejam referentes à idade, ao gênero, à raça, à nacionalidade, às posições políticas, às opções religiosas etc.; antipatia pessoal provinda de razões diversas (GUEDES, 2003); retaliação contra trabalhadores que questionam as políticas de gestão (BARRETO, 2005), bem como as longas jornadas e a sobrecarga de trabalho (BARRETO, 2003); dentre outras.

Uma vez manifestado o assédio moral no trabalho, independentemente da causa que o tenha promovido, graves **repercussões** podem advir não somente para os assediados

submetidos a tais práticas, mas também para a sociedade e para os contextos de produção nos quais as mesmas ocorrem.

As repercussões do assédio moral no trabalho **para os assediados** podem se subdividir em quatro grandes grupos, não obstante as mesmas poderem estar inter-relacionadas em diversas situações: físicas, afetivas, cognitivas e sociais. Dentre as mais recorrentemente apontadas em diferentes estudos, podem ser destacadas: **(a) físicas** – sintomas nervosos (como palpitações, sudoração, hipertensão arterial, sensação de falta de ar e sufocamento), distúrbios psicossomáticos (como gastrites, colites, úlceras de estômago, problemas de tireóide, falta de apetite, vertigens, náuseas, vômitos e diarreias), fraqueza, fadiga crônica, tremores, repercussões na saúde músculo-esquelética, transtornos do sono, desmaios, dores diversas –; **(b) afetivas** – melancolia, apatia, sócio-fobia, hostilidade, irritabilidade, hipersensibilidade, depressão, isolamento, ataques de pânico, ansiedade, sentimentos de cólera e de insegurança, desamparo, desespero, sentimentos de vitimização, insônia –; **(c) cognitivas** – dificuldade de concentração, perda de memória –; **(d) sociais** – frente aos adversos danos psíquicos provocados pelas práticas de assédio moral no trabalho, é compreensível que o mesmo sobrepuja à esfera individual e produza danos “colaterais” na vida relacional do assediado (quer seja no tocante à família, ao cônjuge, aos colegas de trabalho ou aos amigos), redução da empregabilidade do assediado, prostração econômica (advinda das dispensas continuadas ou do abandono voluntário do emprego) – (LEYMANN, 1996, 2000; EINARSEN, 2000; BJÖRKQVIST; ÖSTERMAN; HJELT-BÄCK apud EINARSEN 2000; BRODSKY apud EINARSEN 2000; EINARSEN et al. apud EINARSEN, 2000; HIRIGOYEN, 2002, 2003; PIÑUEL Y ZABALA, 2003; GUEDES, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004; BARRETO, 2005; CAIXETA, 2005). Ainda fazendo referência às repercussões do assédio moral no trabalho sobre a saúde dos assediados, vale ressaltar que, independentemente do assediado superar quaisquer das repercussões relacionadas acima que porventura venha a sofrer, o mesmo tende a carregar consigo, após a situação de assédio, uma verdadeira “ferida psíquica” de difícil cicatrização. Tal “ferida” pode vir acompanhada de tamanha dor que, conforme ressaltam muitos dos estudiosos, o assediado pode chegar a atentar contra a própria vida (LEYMANN, 1996; CHAPPEL; DI-MARTINO, 2000; HIRIGOYEN, 2002, 2003; BARRETO, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004).

As repercussões do assédio moral no trabalho **para os contextos de produção de bens e serviços** (FERREIRA; MENDES, 2003), tão comumente administrados por gestores ávidos por produtividade e lucratividade exarcebadas, poderiam ser bem retratadas ao se considerar um único fato: um trabalhador abatido pelo assédio moral no trabalho tende a produzir menos ou, até mesmo, deixar de produzir (quando afastado por doença ocupacional, por exemplo). De qualquer forma, é válido se computar alguns dos números que configuraram custos financeiros para algumas empresas: conforme os dados de uma pesquisa conduzida pela *National Safe Workplace Institute* em 1992, a violência no trabalho representou, nos Estados Unidos, um custo de mais de 4 bilhões de dólares americanos; outra pesquisa, conduzida pela *National Crime Victimization Survey* entre os anos de 1987 e 1992 no mesmo país, estimou um custo de aproximadamente 1,8 milhões de dias perdidos por ano; na Alemanha, uma única empresa, com um montante de mil trabalhadores, calculou o custo de 112 mil dólares americanos oriundo da violência psicológica no ambiente de trabalho; outra pesquisa realizada na Alemanha estimou como custo total do *mobbing* um montante de 2,5 bilhões de dólares americanos; no mesmo país, sabe-se que a Volkswagen teve de pagar, há poucos anos atrás, o equivalente a 300 mil dólares para indenizar vítimas de assédio moral no trabalho (CHAPPEL; DI-MARTINO, 1999, 2000; GUEDES, 2003); no Brasil, em 2006, a empresa Companhia de Bebidas das Américas – Ambev – foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte a pagar uma indenização de 1 milhão de reais por dano moral coletivo, decorrente de assédio moral, perpetrado contra alguns de seus

empregados que não atingiam cotas de vendas estipuladas (TRT, 2006). Já no que diz respeito às repercussões do assédio moral no trabalho **para a sociedade**, alguns autores têm relacionado: elevado custo com saúde pública e aposentadorias precoces, redução da população ativa, aumento do índice de suicídios, dentre outros (LEYMANN, 1996; CHAPPEL; DI-MARTINO, 2000; GUEDES, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004).

Conforme procuramos evidenciar por meio da definição proposta, o perpetrador do assédio moral no trabalho visa, geralmente, atingir os seguintes **objetivos**: (a) isolar, (b) desestabilizar, (c) difamar e, por fim, (d) excluir o assediado do contexto de produção. Os três primeiros objetivos configuram justamente, em nosso entender, as **fases** que permeiam o processo de assédio moral no trabalho, cada qual caracterizada por uma diversidade de **ações** que expressam a intenção violenta do assediador. Sublinhemos, entretanto, que tais fases não se dão necessariamente de maneira seqüencial, bem como que não precisam ocorrer necessariamente todas para que o assediador atinja o seu recorrente objetivo último, ou seja, a exclusão do assediado do contexto de produção. Mencionemos, ainda, que certas ações podem “transcender empiricamente” à categoria teórica a que pertencem, já que ao serem empregadas por determinado(a) assediador(a) podem responder simultaneamente, por exemplo, às intenções de desestabilização e difamação.

Nos quadros que seguem, apresentamos a caracterização que estabelecemos para cada uma destas fases, bem como algumas das principais ações que lhes são correlatas e que têm aparecido com frequência na literatura (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2002, 2003; PIÑUEL Y ZABALA, 2003; ABAJO-OLIVARES, 2004):

Quadro 1

Fase característica das práticas de assédio moral no trabalho – Difamação

Difamação

Consiste em um conjunto de ações que visam desacreditar o assediado perante os demais trabalhadores, gestores e, quando for o caso, usuários e clientes.

- ✓ Evidenciar a todos as reações do assediado quando reage agressivamente às “provocações”;
- ✓ Sabotar os trabalhos do assediado;
- ✓ Desacreditar o assediado diante dos outros;
- ✓ Espalhar rumores a respeito do assediado;
- ✓ Impor novas tarefas com o objetivo de desnortear o desempenho;
- ✓ Privar do acesso a instrumentos essenciais para a execução do trabalho;
- ✓ Deixar de transmitir informações necessárias para a execução das tarefas;
- ✓ Prescrever tarefas inferiores às competências do assediado;
- ✓ Preceituar tarefas superiores às competências do assediado;
- ✓ Impor tarefas impossíveis de executar;
- ✓ Acusar o assediado de erros que não cometeu;
- ✓ Impor metas inatingíveis;
- ✓ Fazer uso de não-ditos visando criar mal-entendidos;
- ✓ Interpretar erroneamente os pensamentos do assediado objetivando gerar mal-entendidos;
- ✓ Procurar pôr em dúvida a capacidade profissional do assediado;
- ✓ Dirigir-se ao assediado por meio de apelidos depreciativos.

Quadro 2

Fase característica das práticas de assédio moral no trabalho – Desestabilização

Desestabilização

Consiste em um conjunto de ações que visam desequilibrar o assediado psicologicamente, de tal forma que o mesmo não compreenda o porquê da situação de assédio, culpe a si mesmo por tal situação, adoça e/ou reaja de forma que os demais trabalhadores e/ou gestores tendam a julgá-lo efetivamente culpado e/ou desequilibrado.

- ✓ Controlar rigorosamente;
- ✓ Deixar de prescrever tarefas;
- ✓ Tratar com ironia;
- ✓ Atribuir os resultados “positivos” do trabalho do assediado a outros;
- ✓ Tratar o assediado como se tivesse alguma espécie de deficiência;
- ✓ Atribuir problemas de ordem psicológica;
- ✓ Impedir a ascensão profissional;
- ✓ Delegar a outros tarefas que normalmente competem ao assediado;
- ✓ Criticar o trabalho do assediado mesmo quando atende satisfatoriamente às demandas;
- ✓ “Utilizar-se” maliciosamente das “fraquezas” do assediado;
- ✓ Zombar de características pessoais;
- ✓ Criticar “negativamente” aspectos da vida privada;
- ✓ Jogar objetos no assediado;
- ✓ Arrancar bruscamente objetos das mãos do assediado;
- ✓ Agredir por meio de palavras;
- ✓ Tratar com gestos de desprezo;
- ✓ Retirar a liberdade para executar tarefas;
- ✓ Não levar em conta os problemas pessoais do assediado;
- ✓ Ignorar recomendações de ordem médica prescritas ao assediado;
- ✓ Impor tarefas incompatíveis com a saúde do assediado;
- ✓ Prescrever tarefas de maneira não equitativa, sobrecarregando o assediado em comparação aos demais;
- ✓ Caçoar da origem regional;
- ✓ Ridicularizar o nível cultural;
- ✓ Criticar “negativamente” as convicções pessoais;
- ✓ Zombar da cor da pele;
- ✓ Inferiorizar o cargo hierárquico;
- ✓ Zombar da classe social;
- ✓ Incumbir o assediado de treinar outro funcionário que, conforme tudo leva a crer, irá substituí-lo;
- ✓ Insultar com termos obscenos;
- ✓ Dirigir propostas de natureza sexual ao assediado;
- ✓ Ameaçar de violência física;
- ✓ Danificar intencionalmente os instrumentos de trabalho do assediado;
- ✓ Agredir fisicamente;
- ✓ Mexer nos pertences pessoais do assediado sem autorização;
- ✓ Danificar propositalmente os pertences pessoais do assediado;
- ✓ Perseguir fora do contexto de produção;
- ✓ Impor tarefas com o intuito de desestabilizar o assediado;
- ✓ Criticar “negativamente” as iniciativas;
- ✓ Desvalorizar a competência profissional;
- ✓ Criticar “negativamente” as sugestões.

Quadro 3

Fase característica das práticas de assédio moral no trabalho - Isolamento

Isolamento

Consiste em um conjunto de ações que visam impedir o assediado da possibilidade de comunicação e contato social no contexto de trabalho, prejudicando, principalmente, as interações socioprofissionais do mesmo.

- ✓ Privar das possibilidades de comunicação;
 - ✓ Ignorar a presença;
 - ✓ Excluir de eventos;
 - ✓ Deixar de comparecer aos eventos que o assediado organiza;
 - ✓ Agir de forma a colocar os outros contra o assediado;
 - ✓ Privar o assediado dos colaboradores diretos;
 - ✓ Posicionar posto de trabalho do assediado distante dos outros.
-
-

Para concluir esta breve revisão acerca do assédio moral no trabalho, ressaltamos, ainda, que se tal fenômeno se manifesta e perdura em contextos de produção é porque os indivíduos inseridos nos mesmos e impregnados por suas culturas organizacionais o permitem, seja por omissão ou participação ativa em tais situações de violência. Por estes aspectos não serem objeto do presente estudo, não nos aprofundaremos sobre eles, mas cabe ressaltar que entendemos que a lógica socioeconômica sobre a qual se edificou a maioria de nossos contextos de produção e, conseqüentemente, se estabeleceram as complexas interações socioprofissionais (SOARES, 2006), não somente favorece a manifestação do assédio moral no trabalho como exerce papel fundamental na condução dos indivíduos para a posição de permissividade ou, em outras palavras, de banalização do mal (ARENDRT, 1999; DEJOURS, 2001). De forma a justificar parcial e brevemente tal argumentação, basta recordar que o sistema socioeconômico que submeteu o trabalho ao capital (DOBB, 1987; MARX, 2003), desenvolveu-se em grande parte por meio da mais brutal violência, caracterizada por genocídios, escravizações, torturas, assassinatos, rapinas, expropriações, racismo, xenofobia, imposições de culturas, ideologias, crenças etc. (MAGDOFF, 1979; BEAUD, 1999; DELPLA, 2000; DURAND, 2000; MARX, 2003).

Breve Revisão acerca da Pesquisa Participante

A pesquisa participante, como o próprio nome sugere, implica necessariamente a participação, tanto do pesquisador no contexto, grupo ou cultura que está a estudar, quanto dos sujeitos que estão envolvidos no processo da pesquisa. A expressão pesquisa participante é tida por muitos autores, conforme pontuam Brandão (1988), Silva (1991) e Harguette (2001), como portadora da mesma acepção de outras expressões, tais como pesquisa-ação, pesquisa participativa, investiga-ação, investigação participativa, investigação militante, auto-senso, estudo-ação, pesquisa-confronto, investigação alternativa, pesquisa popular, pesquisa ativa, intervenção sociológica, pesquisa dos trabalhadores, enquête-participação, dentre outros. Porém, em razão de algumas particularidades correlatas às modalidades citadas e do fato de todas apresentarem como exigência principal a participação de todos os envolvidos no processo de pesquisa, parece-nos mais razoável a sustentação de Thiollent (1986, 1987, 1997) de que existem diferentes formas de pesquisa participante, dentre as quais a pesquisa-ação, por exemplo, é uma delas.

Não há consenso em relação às **origens** da pesquisa participante, fato que se explica, provavelmente, em vista das diversas contribuições históricas ao seu desenvolvimento. Thiollent apud Silva (1991) situa a aplicação da enquête operária, por Marx em 1880, como uma das primeiras experiências de pesquisa participante, no sentido de ter sido o primeiro exemplo histórico, conforme o autor, de uma pesquisa que permitia ao pesquisador não somente se associar ao grupo investigado, mas também “inserir-se” na rede de comunicação

informal do grupo em vista da “produção” de auto-conhecimento por meio de uma problematização explícita que desvelava a dimensão política da investigação. Em outro texto, Thiollent (1987), referindo-se à origem da pesquisa-ação, menciona que a mesma tem início, no contexto da psicossociologia norte-americana, na década de 1940. Harguette (2001), por sua vez, aponta a “psicologia social de Kurt Lewin” como a desencadeadora da pesquisa participante. Alguns autores, tais como Gajardo (1986), Brandão (1988) e Silva (1991), afirmam que, especialmente na América Latina, a pesquisa participante desenvolve-se inicialmente no âmbito educacional, cujo marco pode ser ligado a uma experiência-piloto de pesquisa-temática criada e implementada por Paulo Freire na década de 60 do século passado (GAJARDO, 1986). Outra possível “raiz” da pesquisa participante pode ser encontrada nos estudos etnográficos (THIOLLENT, 1987; BRANDÃO, 1987a; SILVA, 1991), dentre os quais merece ser reconhecido como um dos primeiros e mais importantes exemplares o realizado pelo polonês Bronislaw Malinowski com os nativos de Nova Guiné no início do século passado (MALINOWSKI, 1976), que chega por vezes a “coroar” Malinowski como o “inventor” da observação participante (BRANDÃO, 1987b; LAPLANTINE, 2000; DURHAM apud HAGUETTE, 2001), ou, ao menos, apontá-lo como o responsável pelo “estabelecimento científico” de tal modalidade de observação: “(...) o estabelecimento da observação participante intensiva como uma norma profissional teria de esperar as hostes malinowskianas” (CLIFFORD, 1998, p. 25).

Dentre os principais **pressupostos e características** da pesquisa participante, alguns se destacam como essenciais, razão pela qual os apresentaremos, de maneira sintética, no três parágrafos que se seguem.

Configura-se alicerce a um dos pressupostos primogênicos e mais importantes da pesquisa participante a crítica que a mesma dirige ao tradicional postulado, nas ciências sociais, de “neutralidade” ou de distanciamento entre o sujeito e o “objeto” da pesquisa (“objeto” este que, conforme Brandão (1987b) adverte, significa o outro sujeito “dissolvido” em dado). Por meio de tal crítica, consolida-se na pesquisa participante a prescrição não somente da inserção do pesquisador no grupo, comunidade ou cultura que pretende compreender, mas também a participação efetiva daqueles que estão a ser pesquisados no transcorrer de todo o processo de pesquisa (DEMO, 1982; THIOLLENT, 1986; GAJARDO, 1986; BRANDÃO, 1987a, 1987b; LE BOTERF, 1987; GIANOTTEN; DE WIT, 1987; FREIRE, 1988; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 1988; BORDA, 1988; SILVA, 1991; HAGUETTE, 2001), envolvimento este que dá a estes últimos a titulação literal de co-autores da pesquisa (SILVA, 1991). Observe-se que, quando utilizam a denominação co-autores, os teóricos da pesquisa participante não estão somente a pensar nas informações que naturalmente serão fornecidas pelos membros do grupo pesquisado no transcorrer da pesquisa, mas também estão se referindo ao fato de que o processo de diagnosticção dos problemas ocorre de forma interativa ou, em outras palavras, que a problemática da pesquisa é construída em conjunto com os membros do grupo pesquisado, construção conjunta esta que aponta para mais um dos pressupostos essenciais da pesquisa participante (LE BOTERF, 1987; THIOLLENT, 1997).

Outro aspecto-base das pesquisas de natureza participante refere-se ao fato de as mesmas possuírem necessariamente caráter aplicado, já que além de ocorrerem *in loco*, tratando sempre de “situações reais” (LE BOTERF, 1987), demandam a devolução do conhecimento obtido junto aos grupos com os quais se trabalhou na perspectiva de transformação “positiva” da realidade (GAJARDO, 1986, 1987; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 1988; BORDA, 1988; BRANDÃO, 1988; SILVA, 1991; THIOLLENT, 1997). Este compromisso de modificação “positiva” da realidade assume tamanha importância no contexto da pesquisa participante que leva Silva (1991, p. 25), fazendo referência à leitura que realizou dos *Cuadernos de Investigación-Acción* (n. 2) publicados pelo *Centro Latinoamericano de Trabajo Social*, a salientar que “[...] se admite que a investigação participante,

investigação militante, investigação comprometida etc. surgem da necessidade de produzir conhecimentos, não só para conhecer a realidade, mas também para transformá-la”.

Ainda dentre os principais pressupostos da pesquisa participante que entendemos pertinente salientar aqui, destaquemos que, conforme alerta Thiollent (1987), não se trata de um enfoque unidisciplinar, mas, ao contrário, interdisciplinar, já que a mesma abre espaço para o entrosamento de diferentes especialidades, tais como, por exemplo, sociologia, psicologia, economia, educação e comunicação.

No que diz respeito aos **instrumentos para coleta de dados** adotados por pesquisadores participantes, podemos relacionar como mais recorrentes as entrevistas semi-estruturadas (coletivas e individuais), a análise documental e a observação participante. Entretanto, também podem ser encontradas pesquisas que se utilizam de entrevistas estruturadas (GAJARDO, 1986), técnica de sociodrama (THIOLLENT, 2005) e mesmo do questionário (GAJARDO, 1986; THIOLLENT, 2005), sendo este último, no contexto da pesquisa participante, rejeitado por alguns, tal como Oliveira; Oliveira (1988, p. 29) ao sustentarem que o formato do mesmo “[...] bloqueia o surgimento de dados novos e inesperados”.

Retornando à observação participante, considerando que alguns teóricos têm se preocupado em “distanciá-la” da pesquisa participante em razão de uma pretensa dissonância, tal como Grossi apud Demo (1982), faz-se oportuno justificar que embora não cheguemos a nos posicionar em acordo com a opinião de Silva (1991) de que pesquisa participante e observação participante sejam sinônimas, sendo que compreendemos a primeira como abordagem metodológica e a segunda como instrumento, cabe salientar que, ao adotarmos a observação participante simultaneamente como um instrumento de captação de dados e de possível modificação social do meio estudado (SCHWARTZ; SCHWARTZ apud HAGUETTE, 2001), estamos a entender, conforme Gajardo (1986) e Thiollent (2005) já haviam sugerido, que esta se refere a modalidade de observação comumente utilizada pelos pesquisadores participantes, mesmo porque, independentemente das críticas que alguns destes possam dirigir a este instrumento, todos invariavelmente fazem uso de observação e necessariamente se inserem (ou já estavam inseridos) no contexto que se propõem a pesquisar. Desta forma, sustentamos que o problema não está no instrumento, mas sim nas intenções e na postura do observador participante, que pode perfeitamente ter como preocupação prioritária a mudança “positiva” de situações adversas que esteja a investigar, bem como pode estar a relacionar-se sinceramente com os participantes da pesquisa de maneira “horizontal” e igualitária, e não de forma “vertical” e autoritária, encarando-os, assim, como literais co-autores da pesquisa, e não como meros informantes.

Algumas das Principais Razões que Justificam a Adoção da Pesquisa Participante em Investigações Acerca do Assédio Moral no Trabalho

Considerando que, excetuando-se uma pesquisa que realizamos entre os anos de 2004 e 2006 (SOARES, 2006), não identificamos nenhum trabalho anterior que tenha feito uso da pesquisa participante para a investigação do assédio moral no trabalho, cabe expor o percurso e as razões que nos conduziram à “vislumbramo-la” como uma opção apropriada para tanto.

Inicialmente, tomamos o cuidado de realizar uma análise metódica das adoções metodológicas habituais de alguns dos principais estudos acerca da temática. Tal “percurso analítico” resultou na “emersão” da predominância instrumental dos referidos estudos que, por sua vez, nos conduziu a duas constatações: **(a)** em sua maioria, se bastam no uso de instrumentos de viés quantitativo (como escalas psicométricas), tais como, por exemplo, os de Masson-Maret; Steiner (2004), Fox; Stallworth (2005), Gil-Monte; Zurriaga (2005), além dos seguintes citados por Cowie et al. (2002): Einarsen e Skogstad; Björkqvist, Österman e

Lagerspetz; Baron, Nauman e Geddes; Leymann; Niedl; Zaft, Knortz e Kulla; Vartia; Einarsen e Raknes; Björkvist, Österman e Hjelt-Bäck; Einarsen, Raknes e Matthiesen; **(b)** dentre alguns dos principais instrumentos tipicamente utilizados, como os de Piñuel y Zabala (2003), Abajo-Olivares (2004), González de Rivera, Knorz e Zapf; Van-Dick e Wagner apud Abajo-Olivares (2004), e mesmo o renomado *Leymann Inventory of Psychological Terrorization – LIPT* de Leymann apud Abajo-Olivares (2004), pudemos constatar a existência de alguns “limites psicométricos” ao “ferirem” critérios recomendados para a construção de itens, tais como os seguintes enumerados por Pasquali (1999): *(a) critério da simplicidade*, que prescreve que um item deve expressar uma única idéia; *(b) critério de variedade*, o qual estabelece a necessidade de variação da linguagem na redação dos itens; *(c) critério de amplitude*, o qual sustenta que o conjunto dos itens referentes a um mesmo atributo deve cobrir toda a sua magnitude; *(d) critério de clareza*, o qual sugere, dentre outros detalhes, evitar-se o uso de frases longas ou negativas, que facilmente incorrem em falta de clareza; e *(e) critério de relevância*, que prescreve que as frases ou expressões utilizadas devem ser consistentes com o atributo definido e com outras frases que cobrem o mesmo atributo.

Ponderando acerca das duas constatações expostas acima, chegamos a uma terceira: mesmo que todas as escalas psicométricas analisadas estivessem devidamente construídas e validadas, em estudos que visam desvelar práticas de assédio moral no trabalho e/ou as repercussões que tais práticas desencadeiam nos assediados e espectadores, tais como muitos dos acima referidos, a utilização exclusiva de instrumentos de natureza quantitativa é, minimamente, insuficiente – em nossa opinião, tal modalidade de instrumentos, quando utilizados em estudos com o objetivo mencionado, cumprem tão somente o papel de sinalizar a possibilidade de existência do assédio moral no trabalho. Isso significa que sustentamos fundamental em tais estudos a adoção de instrumentos de viés qualitativo, tais como entrevistas semi-estruturadas, pois, em concordância com a sustentação de González-Rey (2002, p. 1) de que “o qualitativo [...] constitui via de acesso a dimensões do objeto inacessíveis ao uso que em nossa ciência se tem feito do quantitativo”, cremos que somente estes viabilizarão a possibilidade de adentrar nas sutilezas do fenômeno.

Entretanto, esta terceira constatação não nos bastou pelo seguinte motivo – conforme a revisão de literatura havia nos sinalizado, uma das preocupações prioritárias, neste ainda efêmero espaço temporal de produções acerca da temática, continua girando em torno da necessidade de se pôr em evidência a “materialidade” do fenômeno e, em razão da usual “sutileza” intrincada às práticas que o configuram, diversas situações nas quais o mesmo de fato ocorreu não são identificadas ou, quando evidenciadas, tendem a comportar dubiedade, já que comumente se bastam nas declarações *post factum* do assediado e, quando muito, no relato de testemunhas que, por temerem retaliações em decorrência do testemunho sincero, ou mesmo por banalizarem a situação, acabam por não fazer “leiturais” e descrições satisfatórias acerca do ocorrido. Portanto, a aplicação exclusiva de entrevistas, por mais que em profundidade, ainda poderiam deixar resquícios de dúvidas, tanto ao pesquisador quanto aos demais atores envolvidos na pesquisa.

Foi, então, o conjunto das análises e reflexões acima expostas, em paralelo às revisões das literaturas sintetizadas anteriormente, que nos instigou a idéia de que uma investigação de cunho participativo poderia ser bastante útil para se identificar e atestar situações autênticas de assédio moral no trabalho e, ainda mais, que tal abordagem metodológica proporcionaria em tal categoria de estudo vantagens que provavelmente nenhuma outra abordagem poderia oferecer, dentre as quais entendemos evidenciarem-se como principais: **(a)** desvelar, por intermédio da observação participante, no transcorrer da convivência como membro efetivo do grupo, as práticas que configuram de fato assédio moral no trabalho – lembremos que tais práticas só se caracterizam como tal pela repetitividade ou quando analisadas em conjunto

com uma série de outras ações de mesmo caráter, além de que, se vistas isoladamente, podem aparentar ao observador externo, por exemplo, “brincadeiras” desprezíveis. Com tal ressalva, queremos destacar que determinados atentados perversos só poderiam ser percebidos como tais por membros do grupo que, não somente os presenciassem no decurso do tempo, como também estivessem aptos a categorizá-los como assédio moral no trabalho (tal como um(a) pesquisador(a) especializado na temática e os participantes do estudo após a “tomada de consciência” “estimulada” no transcorrer da pesquisa); **(b)** compartilhar experiências, felicidades, conquistas, tristezas, decepções, frustrações, sobrecarga de trabalho, dentre outras vivências, com os participantes do grupo estudado, o que permite, em momento posterior, uma “leitura” das “realidades” vividas como alguém de “dentro” do grupo; **(c)** estabelecer uma concreta relação de confiança e segurança entre o pesquisador e os participantes, indubitavelmente essencial em pesquisas que estejam a tratar da “delicada” temática em questão, relação esta que certamente minimiza o risco, salientado por Gaskell (2003), dos participantes, quando na posição de entrevistados, se portarem de maneira hesitante e, com isso, de expressarem opiniões superficiais ou relatos distorcidos acerca das situações transcorridas; **(d)** validar o relatado pelos assediados e testemunhas que, por diferentes razões, tal como o provável desconhecimento das características do fenômeno, poderiam apresentar informações insuficientes e interpretações equivocadas; **(e)** “estimular” a “tomada de consciência”, por parte dos assediados e testemunhas – enquanto co-autores da pesquisa –, em relação a concretude das situações adversas vividas – lembrando que, conforme a literatura especializada tem destacado com frequência, tanto os assediados quanto os espectadores geralmente não se dão conta facilmente de que estão a vivenciar uma situação de assédio moral no trabalho e, portanto, para que se libertem desta “realidade opressora”, conforme sugeriria Paulo Freire (2005), torna-se necessária a “imersão” dela, viabilizada por uma reflexão teórica acerca da mesma, para, somente então, uma “re-inserção crítica sobre” ela com os devidos elementos para uma ação transformadora.

Por fim, julgamos oportuno frisar que a proposição que configura o objetivo do presente artigo não se bastou em especulação, já que tivemos a oportunidade de “testá-la” empiricamente numa pesquisa que perdurou aproximadamente dois anos - de maio de 2004 a abril de 2006 (SOARES, 2006). Portanto, com o intuito de reforçar as sustentações apresentadas acima, sugerimos a leitura do referido trabalho que teve como principal contribuição científico-acadêmica justamente a testagem empírica da proficiência da pesquisa participante em estudos que estejam a tratar do assédio moral no trabalho.

Conclusão

O presente artigo, ao sustentar a pesquisa participante como uma apropriada abordagem metodológica para a investigação do assédio moral no trabalho, não objetivou o estabelecimento de conclusões fechadas, mas sim a suscitação de mais indagações e reflexões de cunho metodológico para o estudo do fenômeno. Considerando o ainda incipiente tempo de estudos acerca do assédio moral no trabalho e, principalmente, o registro de um único trabalho que adotou a pesquisa participante para a investigação do mesmo, evidencia-se fundamental a realização de um maior número de pesquisas empíricas similares. Entretanto, perante o “cruzamento” das características do assédio moral no trabalho e dos pressupostos da pesquisa participante, julgamos razoável a suposição de que talvez somente mediante este árduo percurso metodológico, com todos os seus inegáveis desafios inerentes, é que se torne viável a comprovação da autenticidade de manifestação do assédio moral no trabalho e, assim, possamos deixar a posição de investigadores e redatores de probabilidades para a posição de “combatentes” deste processo desumano que tende a reduzir trabalhadores à condição de “(...)

peregrinos de consultórios, em busca de alívio para a ‘dor de existir’ ” (BARRETO, 2003, p. 38).

Referências

ABAJO-OLIVARES, F. J. **Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral**. 1. ed. Buenos Aires: Depalma, 2004.

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no estado da Bahia**. 2003. 188 p. Dissertação (mestrado). Faculdade de Administração, Universidade Salvador – UNIFACS, Salvador, 2003.

ARENDT, H. **Eichmann em Jerusalém: Um relato sobre a banalidade do mal**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002.

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

_____. Assédio moral: O lado sombrio do trabalho, **Veja**, São Paulo, pp. 104-108, 13 de jul. 2005.

BEAUD, M. **História do capitalismo: de 1500 aos nossos dias**. 4 ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.

BORDA, O. F. Aspectos teóricos da pesquisa participante: considerações sobre o significado do papel da ciência na participação popular. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Pesquisa Participante**. 7 ed. São Paulo: Brasiliense, 1988. p. 42-62.

BRANDÃO, C. R. A participação da pesquisa no trabalho popular. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Repensando a pesquisa participante**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987a. p. 221-252.

_____. Pesquisar-participar. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Repensando a pesquisa participante**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987b. p. 7-14.

_____. Pesquisa-participar. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Pesquisa Participante**. 7 ed. São Paulo: Brasiliense, 1988. p. 9-16.

BUCKA, D.; KLEINER, B. H. Whistleblowing in the aerospace and defence industries. **Managerial Law**, v. 43, n. 1/2, p. 50-56, 2001.

CAIXETA, S. V. Assédio moral. **Correio Braziliense**, Brasília, 18 jul. 2005. Direito & Justiça, p. 2.

CHAPPEL, D.; DI-MARTINO, V. Violence at work. **Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety**, v. 6, n. 1, p. 1-7, 1999

_____. **Violence at work**. 2 ed. Geneva: International Labour Office, 2000.

CLIFFORD, J. **A experiência etnográfica: antropologia e literatura no século XX**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1998.

COWIE, H. et al. Measuring workplace bullying. **Aggression and Violent Behavior**, v. 7, p. 33-51, 2002.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 4 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

DELPLA, F. A segunda guerra mundial. In: PERRAULT, G. (Org.). **O livro negro do capitalismo**. 3 ed. Rio de Janeiro: Record, 2000. p. 97-124.

DEMO, P. **Pesquisa participante: Mito e realidade**. Brasília: Inep, 1982.

DI-MARTINO, V. Violence at the workplace: The global response. **African Newsletter on Occupational Health and Safety**, v. 12, n. 1, p. 4-7, 2002.

DI-MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. L. **Preventing violence and harassment in the workplace**. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

DOBB, M. **A evolução do capitalismo**. 9 ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1987.

DURAND, P. Sobre a origem das guerras e uma forma radical do capitalismo. In: PERRAULT, G. (Org.). **O livro negro do capitalismo**. 3 ed. Rio de Janeiro: Record, 2000. p. 125-130.

EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. **Aggression and Violent Behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003.

FOX, S.; STALLWORTH, L. E. Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. **Journal of Vocational Behavior**, v. 66, p. 438-456, 2005.

FREIRE, P. Criando métodos de pesquisa alternativa: Aprendendo a fazê-la melhor através da ação. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Pesquisa Participante**. 7 ed. São Paulo: Brasiliense, 1988. p. 34-41.

_____. **Pedagogia do oprimido**. 44 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

GAJARDO, M. **Pesquisa participante na américa latina**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

_____. Pesquisa participante: Propostas e projetos. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Repensando a pesquisa participante**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 15-50.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 64-89.

GEERTZ, C. **The religion of java**. Chicago: University of Chicago Press Edition, 1976.

_____. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1989.

GIANOTTEN, V.; DE WIT, T. Pesquisa participante em um contexto de economia camponesa. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Repensando a pesquisa participante**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 158-188.

GIL-MONTE, P. R.; ZURRIAGA, R. Incidencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad. In: CONGRESO INTERAMERICANO DE PSICOLOGÍA, 30., 2005, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires: Sociedade Interamericana de Psicologia, 2005. p. 25.

GONZÁLEZ-REY, F. L. **Pesquisa qualitativa em psicologia: Caminhos e desafios**. São Paulo: Thomson Pioneira, 2002.

- GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2003.
- HARGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 8 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- HELOANI, J. R. M. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSA TA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 02 mai. 2005.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- _____. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- JACOBS, J. L. Preventing Workplace Violence. **Surgical Services Management**, v. 6, n. 5, p. 42-46, 2000.
- KONDRO, W. Canadian scientists vindicated over whistleblowing. **The Lancet**, v. 356, p. 1091, 2000.
- KRULL, A. Whistleblowers and informants (part 2). **Computers Fraud & Security**, p. 7-11, 1996 oct.
- LAPLANTINE, F. **Aprender antropologia**. São Paulo: Brasiliense, 2000.
- LE BOTERF, G. Pesquisa participante: Propostas e reflexões metodológicas. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Repensando a pesquisa participante**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 51-81.
- LENHARD, R. **Sociologia geral** (Manuais de estudos). 7 ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1988.
- LEYMANN, H. **La persécution au travail**. Paris: Seuil, 1996.
- _____. **The mobbing encyclopaedia**, 2000. Disponível em: <<http://www.leymann.se>>. Acesso em: 14 fev. 2005.
- LORENZ, K. **A agressão: Uma história natural do mal**. Lisboa: Relógio D'Água Editores, 2001.
- MAGDOFF, H. **Imperialismo: Da era colonial ao presente**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.
- MALINOWSKI, B. **Argonautas do pacífico ocidental** (Os pensadores, vol. XLIII). São Paulo: Abril Cultural e Industrial, 1976.
- MARX, K. **O capital: Crítica da economia política** (Livro I, vols. 1-2). 21 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- MASSON-MARET, H.; STEINER, D. D. Climat de justice et harcèlement moral: Perspectives théoriques et outils de diagnostic. **Psychologie du travail et des organisations**, v. 10, p. 9-28, 2004.
- MCDONALD, S.; AHERN, K. The professional consequences of whistleblowing by nurses. **Journal of Professional Nursing**, v. 16, n. 6, p. 313-321, 2000.
- OLIVEIRA, R. D.; OLIVEIRA, M. D. Pesquisa social e ação educativa: Conhecer a realidade para poder transformá-la. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Pesquisa Participante**. 7 ed. São Paulo: Brasiliense, 1988. p. 17-33.

PASQUALI, L. Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. In: PASQUALI, L. (Org.). **Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração**. Brasília: LabPAM / IBAPP, 1999. p. 37-71.

PIÑUEL Y ZABALA, I. **Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

RIBEIRO, D. **Diários índios: Os urubus-kaapor**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

SATO, L.; SOUZA, M. P. R. Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em psicologia. **Psicologia USP**, v. 12, n. 2, p. 29-47, 2001.

SHUSTER, B. Rejection, exclusion, and harassment at work and in schools: An integration of results from research on mobbing, bullying, and peer rejection. **European Psychology**, v. 1, n. 4, p. 293-317, 1996.

SILVA, M. O. S. **Refletindo a pesquisa participante**. 2 ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 1991.

SOARES, L. Q. **Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não agüentar mais”**. 2006. 167 p. Dissertação (mestrado). Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação** (Coleção temas básicos de pesquisa-ação). 2 ed. São Paulo: Cortez, 1986.

_____. Notas para o debate sobre pesquisa-ação. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). **Repensando a pesquisa participante**. 3 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 82-103.

_____. **Pesquisa-ação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Metodologia da pesquisa-ação**. 14 ed. aum. São Paulo: Cortez, 2005

TRT. **TRT-RN: Tribunal condena ambev a pagar R\$ 1 milhão por assédio moral**, 2006. Disponível em: <<http://www.trt21.gov.br/ASP/NOTICIA/NOTICIA.ASP?cod=10169>>. Acesso em: 04 set. 2006.