



Psicologia Ciência e Profissão

ISSN: 1414-9893

revista@pol.org.br

Conselho Federal de Psicologia

Brasil

Meurer, Bruna; Neves Strey, Marlene

Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral

Psicologia Ciência e Profissão, vol. 32, núm. 2, 2012, pp. 452-471

Conselho Federal de Psicologia

Brasília, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282022965013>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe , Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# Problematizando as Práticas Psicológicas no Modo de Compreender o Fenômeno Assédio Moral

Dealing with psychological practices  
on how to understand the  
phenomenon workplacebullying

Problematizando las prácticas psicológicas  
el modo de entender el fenómeno Acoso Moral

Bruna Meurer &  
Marlene Neves Strey

Pontifícia Universidade  
Católica do Rio Grande  
do Sul

Artigo



**Resumo:** O presente ensaio problematiza os discursos e estereótipos produzidos pelas ciências que incidem sobre homens e mulheres que praticam ou que são vítimas do assédio moral. Discute-se, assim, através de uma apreensão teórica sobre o fenômeno poder nas organizações, a possibilidade de uma reflexão crítica que permita o descolamento das condutas consideradas não morais, mas presentes no mundo do trabalho, do território normativo da patologização e da adaptação dos sujeitos. São realizadas reflexões que permitem compreender como as práticas *psi* se utilizam de antigos métodos para o controle social dos corpos no aparato social. A partir de uma perspectiva psicosocial, atentamos para o fato de que o assédio moral não se refere apenas a uma conduta individual antisocial, mas está relacionado a condicionantes individuais, grupais, organizacionais e sociais. Por fim, na esteira desses posicionamentos e engendramentos, mostramos que o conceito de assédio moral apresenta ainda outras especificidades que precisam ser visibilizadas face aos estereótipos de gênero produzidos principalmente pelo meio acadêmico, que contribuem para a cristalização de masculinidades e de feminilidades frente a esse fenômeno. Nesse contexto, busca-se reinterpretar os essencialismos, práticas ditas masculinas ou femininas, que têm consequências negativas no mercado laboral e que dificultam a consecução de maior igualdade entre homens e mulheres.

**Palavras-chave:** Trabalho. Assédio moral. Gênero. Poder. Psicologia organizacional.

**Abstract:** The present text is centered on the discourses and stereotypes produced by sciences on men and women who either practice or are bullying victims. So, by a theoretical apprehension of the power phenomenon at workplaces, it is discussed the possibility of a critical reflection allowing the displacement of non-moral conducts practice still present in the job market, within the pathologization normative territory and the adaptation of the subject. Reflections are made to try to understand how *psi* practices make use of old methods for social control of the bodies in the social circle. In this regard and from a psychosocial standpoint, the text is focused on the fact that *bullying* is not referred to as an “anti-social” individual conduct, but instead, it is related to individual, group, organizational and social conditioning. So, based on this positioning, we show that *bullying* still has other specificities that need viewing, due to the stereotyped genders produced, especially by the academic circle, what contributes to the crystallization of male and female characteristics in relation to this phenomenon. Within this context, we try to reinterpret the essentialism, the so-called male or female practices that bring forth negative consequences in the job market and make it difficult to bring about the equality of men and women.

**Keywords:** Labour. Bullying. Gender. Power. Organizational psychology.

**Resumen:** El presente ensayo problematiza los discursos y estereotipos producidos por las ciencias que inciden sobre los hombres y las mujeres que practican o que son víctimas del asedio moral. Se discute, de esa manera, a través de una aprensión teórica sobre el fenómeno del poder en las organizaciones, la posibilidad de una reflexión crítica que permita el alejamiento de las conductas consideradas inmorales, pero presentes en el mundo del trabajo, del territorio normativo de la patología y de la adaptación de los sujetos. Son llevadas a cabo reflexiones que permiten comprender cómo las prácticas *psi* se utilizan de antiguos métodos para el control social de los cuerpos en el aparato social. Desde una perspectiva psicosocial, llamamos la atención para el hecho de que el asedio moral no se refiere tan sólo a una conducta individual *antisocial*, sino que está relacionado a condiciones individuales, grupales, organizacionales y sociales. Por fin, en la esencia de esos posicionamientos y engendramientos, mostramos que el concepto de asedio moral presenta aun otras especificidades que necesitan tornarse viables ante los estereotipos de género producidos principalmente por el medio académico, que contribuyen para la cristalización de masculinidades y de feminilidades ante ese fenómeno. En ese contexto, se trata de reinterpretar los esencialismos, prácticas dichas masculinos o femeninas, que tienen consecuencias negativas en el mercado laboral y que dificultan la consecución de una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

**Palabras clave:** Trabajo. Asedio moral. Género. Poder. Psicología organizacional.

A inspiração para as questões que serão levantadas na primeira parte deste ensaio parte das reflexões do pensador francês Michel Foucault. Especificamente, no campo de análise das organizações, a utilização de seus escritos tem ocorrido desde o início da década de 80. No Brasil, alguns artigos foram fundamentais para a difusão de suas

ideias, dentre esses, os de Motta (1981) e Segnini (1986, citado por Silveira, 2005), que discutem a questão do poder disciplinar nas organizações; logo, alinharam-se a esses estudos organizacionais baseados em uma perspectiva crítica, que têm o objetivo de realizar uma apreensão teórica do fenômeno do poder nas organizações e de problematizar

a sua relação com o assédio moral. Nesse sentido, discorre-se sobre a produção de subjetividades oriundas das novas formas de controle operadas no trabalho e busca-se romper os discursos psicológicos que fixam representações e imagens estereotipadas da associação entre assédio e psicopatologia ou assédio moral e gênero.

Nessa direção, destaca-se que o assédio moral nos locais de trabalho envolve atos, palavras e comportamentos hostis e prejudiciais contra uma ou mais pessoas, e pode ser praticado de diversas maneiras e através de diferentes meios. O abuso do poder de forma repetida e sistematizada por um longo tempo constitui a principal característica desse fenômeno (Barreto, 2000; Saunders & Goodman-delahunty, 2007). Considera-se, assim, ser igualmente importante elucidar, por meio deste ensaio, que não nos preocupam as verdades relacionadas a esse fenômeno, mas sim, a ampliação da nossa consciência sobre os investimentos políticos presentes na construção e na negociação desse conceito, entendendo essas práticas e discursos com pontos instáveis, múltiplos e difusos de origem.

As relações de poder que estimulam o surgimento do assédio moral nos contextos organizacionais nascem junto com o trabalho, não nos primórdios da pré-história, mas desde que começou a exploração do ser humano pelo ser humano na antiguidade, com a expropriação do produto do trabalho alheio (Martins, 2006). Já a partir da produção no sistema capitalista, como apontam Guareschi e Silva (2008), evidenciam-se relações tensas e carregadas de certa violência, isto é, relações de dominação e de subordinação (em que poucos são detentores dos meios de produção e os outros trabalham) e até mesmo de exploração (apropriação da maior

parte do lucro por esses donos dos meios produtivos).

Entretanto, essas tensões não estão presentes apenas nas relações de produção, tal como no ambiente de trabalho, mas também nas relações de convivência social, nas quais se evidenciam relações desiguais de poder e uma incitação às relações de competitividade, pois, na lógica capitalista, “sem competição, não há progresso” (Guareschi & Silva, 2008, p. 30). Sendo assim, em sucessivos momentos históricos, encontramos o registro de atividades profissionais que visavam a alcançar objetivos, a otimizar lucros e a gerar rentabilidade, em detrimento do bem-estar do trabalhador. No entanto, à medida que as condições de trabalho se desdobraram em sociedades democráticas, as formas de dominação evoluíram para mecanismos mais complexos de exploração, mantendo-se a velha rotina do explorador e do explorado, característica das sociedades desiguais (Martins, 2006; Guedes, 2004).

É possível se reconhecer, assim, na política organizacional fundada na violência, o *locus* onde se encontram as sementes geradoras das situações extremas de violência psicológica, como o assédio moral. O individualismo, a busca ao lucro acima de tudo, a violação da dignidade humana, o medo e a insegurança são alguns dos efeitos da globalização que facilitam a manipulação do empregado. Como mostra Rosa (2002), o número de denúncias de assédio no ambiente de trabalho aos órgãos públicos fiscalizadores (Delegacias Regionais do Trabalho e Ministério Público do Trabalho) cresceu vertiginosamente no Brasil.

Contudo, a solicitação de resposta dos órgãos públicos evidencia a ineeficácia dos mecanismos empresariais de *prevenção* e *repressão* adotados e recomendados atualmente.

Segundo Rosa (2002), a naturalização da humilhação e do constrangimento dentro do ambiente de trabalho se deve à longa tradição dessa prática nas sociedades disciplinares – entre as quais se inclui a fábrica –, por meio da sanção normalizadora (Foucault, 1995). Essas práticas abusivas foram incorporadas sob novas roupagens na sociedade de controle e são apresentadas sob o título de “gestão por injúria”, “gestão por medo” e “gestão por estresse”. Nesse contexto, o assédio moral difuso e fomentado pela empresa surge como mais um instrumento de controle e disciplina da mão de obra, e, assim, pode ser denominado “assédio organizacional”.

Desse modo, as relações de trabalho são também relações de poder, e não apenas relações de produção. Nessa perspectiva, Ramirez (2003, p. 2) afirma que “o poder é exercido por quem oferece o trabalho ao que está em relação de dependência e subordinação”. Para esse autor, o assédio “é propiciado pelo elemento *poder* nas relações de trabalho, o qual pode centralizar ao seu redor uma parte do coletivo com a finalidade de propiciar um ambiente hostil e desestabilizador (...).” Consoante essa posição, Rosa (2002, p.1) afirma que esse fenômeno é proveniente da forte hierarquização: “Esse fenômeno se faz presente nos relacionamentos em que existe a hierarquia de poder, ou melhor, em qualquer relacionamento em que não há respeito pelos direitos dos outros – em geral do subordinado”. O próprio Foucault (2003), como apontado por Silveira (2005), através de sua inclinação e interesse pelo fenômeno do poder, chegou à constatação de que seria impossível compreendê-lo sem levar em conta a realidade organizacional. Afinal, em nossa sociedade cada vez mais complexa, “o poder sempre aparece ligado a

um perigo potencial, que frequentemente se materializa como violência, desde a violência física até as sutilezas do assédio, da violação da privacidade e do desrespeito às pessoas” (Silveira, 2005, p. 17).

Entretanto, ao propor uma analítica do poder, Foucault (1993, p. 75) considera que, a partir da era moderna, “o poder não pode mais ser tomado como um fenômeno de dominação maciço e hegemônico de um indivíduo sobre os outros ou de um grupo sobre os outros, isso porque o poder usualmente é visto como uma força que proíbe, que diz não”. Mas o que Foucault nos faz compreender é outra face do poder muito mais eficiente, aquela que faz com que seja aceito não por seus efeitos repressivos, “mas pela sua potência, pela sua capacidade de produzir prazeres, saberes e discursos” (Foucault, 1997, p.153). O poder, assim, difunde-se entre as camadas mais elementares da estrutura social, circula e atinge todas as instituições e indivíduos. Nesse sentido, somos incitados a abandonar a hipótese repressiva, a noção negativa do poder, paravê-lo ocorrer em todas as práticas, sustentando-se em verdades amplamente aceitas, utilizando-se de tecnologias que o colocam em ação através de procedimentos que se exercem de forma “contínua, adaptada e individualizada em todo o corpo social” (Foucault, 1993, p.8).

Dando continuidade a essas reflexões, Foucault (1993, 1995) analisa o poder disciplinar e o biopoder na modernidade como novas tecnologias de poder. Esse poder não age mediante a punição dos suplícios transformada em espetáculos; age, sim, pelo controle do tempo, pela visibilidade e pela localização dos indivíduos, que se tornam úteis à sociedade. A utilização dessa tecnologia como processo de transformação nas empresas e fábricas, como aponta Foucault (1993, p. 127),

deve-se ao caráter de formação de uma relação que, no mesmo mecanismo, torna indivíduos tanto mais obedientes quanto mais dóceis. O corpo humano entra em uma maquinaria de poder que o esquadriinha, o desarticula e o recompõe, ela define como se pode ter domínio sobre o corpo de outros, não simplesmente para que façam o que se quer, mas para que operem como se quer, com rapidez e eficácia. A disciplina fabrica corpos submissos e exercitados

Esse processo teve seu início na passagem do século XVIII para o XIX, a partir da época clássica, quando houve uma importante transformação nas relações de poder no interior da sociedade. Nesse período, a necessidade de adestrar os corpos e de gerir as populações ocasionou o desenvolvimento das instituições de disciplina, que rapidamente se disseminaram para todos os níveis das sociedades modernas, como escolas, colégios, quartéis, presídios, hospitais e as fábricas, que, ao adestrarem corpos, em consequência, adestravam mentes e almas, padronizando comportamentos, unificando ações, colidindo pensamentos e transformando completamente as relações sociais e a vida humana em todas as suas esferas (Silveira, 2005; Guedes, 2004).

No bojo dessas transformações, os corpos humanos passaram a ser bombardeados com uma série de prescrições e determinações (instauração de horários rígidosmeticulosamente programados, posturas e movimentos corporais desejáveis, vigilância intensiva, etc.) que disciplinavam o indivíduo, internalizando nele um tipo de sujeição jamais verificado até então. No mundo fabril, o tempo era o da produção: “quando mais produzem, mais são exigidos; quanto mais tempo ‘dão’ à produção, menos tempo têm para si próprios. O tempo é o limite das ações pessoais a favor do tempo ilimitado das necessidades acumulativas do capital” (Barreto, 2003, p.138).

Após a Segunda Grande Guerra, o modelo emblemático das sociedades disciplinares começa a ser substituído por um novo modelo. Constituem-se novas formas de sociabilidade e de subjetividade em um momento marcado pela passagem de uma sociedade disciplinar para uma “sociedade de controle” (Foucault, 1993). O sucesso do poder disciplinar, entretanto, passa a ser reconfigurado na atualidade e garantido pelo uso de instrumentos simples: o olhar hierárquico, a sanção normatizadora e o exame das potencialidades dos sujeitos. O ser humano é considerado um fator de produção, inserido em uma organização empresarial que favorece o controle e a vigilância. Nas organizações, isso fica evidente, já que o controle se exerce em torno e ao longo de todo o processo do trabalho, tanto sobre as atividades dos sujeitos quanto sobre a produção (Silveira, 2005). Esses mecanismos presentes na sociedade do controle estimulam a competição entre os pares, e a exposição de resultados, comparativamente articulada com humilhações, enfraquece os vínculos de solidariedade e promovem a cisão do coletivo, individualizando os trabalhadores.

Como aponta Rodrigues (2009, p. 12), “a organização capitalista é um conjunto dinâmico de respostas a contradições entre os trabalhadores, a empresa e o sistema social”. Dessa forma, objetivando controlar as ações de resistência da classe trabalhadora e obter sua adesão ao projeto contemporâneo de acumulação capitalista, diversos instrumentos de dominação são desenvolvidos cotidianamente nas empresas como artifícios para a intensificação e a disciplina do trabalho. Todo empreendimento humano se estrutura em relações em que poucos mandam e muitos obedecem. Nesse sentido, Stadler ressalta que, na transição para o modelo capitalista, desenvolvem-se técnicas destinadas a reger as relações entre o tempo

e os indivíduos, em que o controle não se dá apenas pela jornada de trabalho. Na atualidade, controlam-se mais os resultados através da imposição de metas de vendas e produção, e menos da atividade realizada (Stadler, 2007).

Nesse contexto, a vigilância tornou-se um decisivo operador econômico. Para Foucault (1995), ela é uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar. Foucault percebe as instituições disciplinares como uma maquinaria que circunscreve todos os seus membros, tanto aqueles que estão em posição de exercer o poder quanto aqueles sobre os quais o poder é exercido por meio da vigilância. Assim, não há detentores de poder e pessoas sem poder, dominadores e dominados; todos eles são controlados e submetidos pelos olhares. As fábricas, com seus ambientes fechados, são planejadas visando a uma arquitetura que permita o controle sobre os trabalhadores que nela operam, de forma a tornar visíveis os que nela se encontram. Esse mecanismo de controle se apoia na modernidade, também nas inovações tecnológicas. De acordo com Stadler (2007), surgem novas formas de controle visual com a utilização dos *circuitos internos de televisão* para fiscalizar as atividades dos empregados. Através dos avanços da informática, o empregador possui, ainda, novas maneiras de controlar seus funcionários, principalmente, através de informações recebidas e transmitidas (conversas telefônicas, internet, emails, fax).

Entretanto, não apenas a vigilância continua a ser utilizada mas também outro operador disciplinar, a punição, que, para Foucault:

é uma técnica de coerção dos indivíduos, com o objetivo de torná-los seres obedientes, sujeitos aos hábitos, às regras,

às ordens que funcionam automaticamente dentro deles. Ao punir os que se desviam do padrão desejado, automaticamente se esclarecem as regras não-ditas, presentes na dinâmica organizacional, as quais são internalizadas pelos trabalhadores" (1995, p. 182)

Segundo Silveira (2005), a punição para deslizes tipificados ocorre por meio de uma série de processos. A sua essência, no seio dos aparelhos disciplinares, é a normatização dos seus integrantes, ou seja, fazer com que todos funcionem de acordo com as regras estabelecidas e que os desviantes sejam punidos e que os *normatizados* sejam recompensados.

Para Souza (2008), novas formas de organização da produção no mundo trazem mudanças que incidem sobre a objetividade/subjetividade da classe trabalhadora. Como mostra essa autora, uma característica central dessas novas formas de gestão é o manejo da emoção dos(as) trabalhadores(as), de modo a modelar a percepção política. Ocorre um refinamento do processo simbólico em que a repressão surge não de forma explícita, mas internalizada pelos sujeitos. Na aparência, apontam maior democratização das relações no interior dos locais de trabalhos, mas alteram apenas as relações mais superficiais, sem tocar em aspectos centrais do sistema. Nessa direção, podemos compreender, assim, a dificuldade de explicar as relações de submissão e obediência, pelas quais os executivos e os trabalhadores se integram na empresa moderna através da aceitação da ideologia do lucro e da sobrecarga do trabalho, apesar dos conflitos e dos sofrimentos que as acompanham (Pagés, 1987). Segundo Lima (2009), as empresas contemporâneas mudaram o foco de suas políticas, deixando de privilegiar o corpo produtivo do trabalhador para buscar o controle de suas subjetividades.

Nesse sentido, Souza assinala que o apelo à cooperação e ao envolvimento emocional, colocados em prática “tanto por práticas” como por construções ideológicas, com enunciados como “somos todos uma família”, produz um deslocamento afetivo da família como *locus* afetivo central para o local de trabalho. O trabalhador internaliza uma relação de pertencimento, traduzido na linguagem por expressões como *parceiros, colaboradores, etc.* No entanto, essa forma de gerenciar o trabalho não tardou a apresentar profundas repercussões sobre a saúde da classe trabalhadora. Para atrair o trabalhador, o envolvimento emocional, o sentimento de pertença; para expulsá-lo, o sentimento de que ele *atrapalha* a equipe, é um estorvo para o grupo (Souza, 2008). Aubert & Gaule (1991) descrevem esse sistema psíquico organizacional que liga, de um lado, o sistema psíquico do indivíduo, e, de outro, as políticas e os procedimentos que a organização coloca para atingir seus objetivos, promovendo uma correspondência entre estruturas sociais organizacionais e estruturas mentais dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, as organizações têm um modo de funcionamento dominante que solicita maneira específica de funcionamento psíquico particular e busca produzir indivíduos moldados à sua imagem e adaptados às suas exigências.

Passamos a compreender, assim, as procedências do assédio moral, que são geradas por um sistema produtivo que atinge diretamente grande parte dos trabalhadores que têm vivido uma desigualdade real diante dos regulamentos comuns, em uma estrutura que distribui privilégios debaixo de uma dissimulada máscara de igualdade. Portanto, é nesse contexto permeado por relações de poder que o assédio moral aparece como uma punição aos que

não se enquadram nessa lógica dominante da organização, lógica internalizada pelos que praticam a violência. A adoção de estilos gerenciais fundados na *amabilidade/cooperação* ou na agressão, nas ameaças e nas humilhações evidencia uma cumplicidade da organização com seus representantes, de forma que o assédio passa então a ser incorporado como mais um desses modos de gerir o trabalho. Por isso, é exatamente no âmbito desse poder, e na assimetria que o acompanha, que esse fenômeno contribui com o aparato disciplinar dentro das organizações (Martins, 2006).

Por fim, passamos então a problematizar como algumas linhas de pensamento da ciência psicológica dão continuidade a antigas práticas, ao relacionarem a personalidade dos sujeitos que praticam ou que são vítimas de assédio ao patológico ou ao não adaptado ao contexto social. Diante de tal realidade, problematiza-se como tal enfoque desconsidera a complexidade das relações de poder que estão submersas e camufladas, mas que, ao mesmo tempo, aparecem relacionadas ao assédio moral, como contextualizado até aqui.

### Práticas psicológicas: o uso do fenômeno assédio moral como tecnologia de controle e adaptação dos sujeitos no aparato social

Conforme contextualizado, o poder disciplinar apresenta uma função específica e, em certa medida, essencial para a sociedade em que vivemos: maximização econômica, ganhos em força de produção, controle dos sujeitos, bem como em organização política (Stadler, 2007; Silveira, 2005; Ramirez, 2003). Todavia, ao enfatizarmos tais aspectos, não podemos nos esquecer dos campos de saber/poder que contribuem para o funcionamento dessas tecnologias. Assim,

não podemos deixar de analisar os discursos normatizadores carregados de supostas verdades, postos em jogo por aparelhos como as práticas psicológicas, que se utilizam de fenômenos como o assédio moral para atravessar e influenciar diretamente nossas vidas. Realiza-se, assim, um exame crítico, e fica evidenciado que, por detrás desses discursos, estão implícitas relações que buscam a dominação, através de antigas práticas de nomeação do anormal.

Na recente história do conceito de assédio moral, termo utilizado no Brasil para se referir à violência psicológica utilizada sistematicamente tanto por superiores hierárquicos como por subordinados, surgem diversas tentativas de algumas correntes da Psicologia em explicar o funcionamento comprometido das relações entre os trabalhadores no ambiente laboral. Problematizam-se, dessa forma, os discursos *patologizantes* que incidem sobre os sujeitos que praticam ou que são vítimas do assédio moral produzidos pelas ciências *psi*. Em linhas gerais, os discursos psicológicos supõem que esse fenômeno tenha sua origem em uma psicopatologia individual, sendo, por isso, definido como um *transtorno social* ou como um *distúrbio de conduta*, algo presente na personalidade do sujeito perverso.

Martinez, Mascarenhas e Elvira (2009), por exemplo, descrevem esse fenômeno como uma espécie de *sociopatia* que se evidencia por comportamentos antissociais inerentes à personalidade dos agressores. Hirigoyen associou a condição de agressor à figura do Perverso Narciso, cujas características são achar-se importante, tecer fantasias de sucesso e poder ilimitado, acreditar ser especial e singular, ter excessiva necessidade de ser admirado, pensar que tudo lhe é devido, explorar o outro nas relações

interpessoais, invejar os outros e ser arrogante. Depois ampliou sua concepção, afirmando que o agressor poderia ser também alguém impelido pelo sistema a cometer um ato perverso, que, contudo, não seria contínuo, repetitivo e sem arrependimento, apesar de certa predisposição psicológica: “certos perfis psicológicos estão mais predispostos. Outros conseguem resistir, provavelmente porque seus valores são mais sólidos” (Hirigoyen, 2002, p. 248).

No entanto, Garbin (2009, p.103) ressalta que a “compreensão psicopatologizante e individualista do assédio como prática do indivíduo que o vivencia, como daquele que o pratica, é utilizada pelas organizações para se desresponsabilizar por eventuais danos aos trabalhadores e aos processos judiciais que venham surgir”. Nessa mesma direção, Leclerc (2005) ressalta a tendência das organizações e da própria Academia de atribuir as causas do assédio moral a questões individuais, concepção essa que desloca o foco da organização do trabalho para as pessoas. Desse modo, devido à estigmatização precedente, é muito fácil interpretar a situação como a falha da pessoa subjugada. Os diretores tendem a adotar as opiniões criadas durante as fases precedentes. Os colegas e os supervisores, por vezes, procuram explicações nas características pessoais, mais do que nas circunstâncias ambientais (Leymann, 1996). Tais premissas, no entanto, podem desfocar o problema, reforçando explicações *culpabilizantes* e leituras *psicologizantes* que atribuem aos chefes perfis (descontrolados, doentes, tiranos) que naturalizam a associação da violência à patologia e que acabam por defender os interesses organizacionais e responsabilizar os funcionários, como se essas fossem instâncias desconexas e distintas (Garbin, 2009).

Nesse contexto, Einarsen & Skogstad (1996) ressaltam as três principais formas pelas quais essa forma de violência vem sendo analisada: 1) baseada nas características inerentes às relações pessoais, 2) baseada em características do ambiente social e do trabalho e 3) em função da personalidade, tanto das vítimas quanto dos agressores. No entanto, destaca-se que, longe de restringir o assédio ao âmbito do indivíduo, o enfoque que considera os fatores organizacionais e psicossociais é o que tem recebido maior aceitação entre os estudiosos dessa área, sendo defendido fortemente por Leymann (1992) – um dos grandes pesquisadores desse tema. Esse autor considera que os fatores da personalidade são irrelevantes para o estudo da perseguição psicológica, e destaca as condições de trabalho, o ambiente organizacional e as reestruturações produtivas geradas pelo sistema capitalista como os motivos que levam à intensificação do assédio moral.

Nessa perspectiva, Cambaúva (1988) e Moraes ressaltam a tradição adaptacionista das práticas *psi*. Para isso, basta voltarmos ao momento de seu surgimento e aos motivos que levaram ao seu aparecimento. O marco histórico pode ser tomado pela fundação da Psicologia científica, em 1879, com a criação do primeiro laboratório de Psicologia por Wilhelm Wundt, em Leipzig. Naquele momento histórico, um século após a Revolução Francesa, o Capitalismo encontrava-se plenamente instaurado, a burguesia vivia um de seus melhores momentos. Ao mesmo tempo, na mesma proporção do progresso, grande parte da população convivia com a fome, a pobreza e o desemprego (Cambaúva, 1988). Durante esse período de desenvolvimento da sociedade capitalista, as ciências foram chamadas para contribuir com o progresso. Descobertas,

técnicas e conhecimentos eram necessários e importantes para o aprimoramento das indústrias, para a expansão territorial e comercial, para o controle da natureza e o combate às doenças. Enquanto as ciências naturais eram chamadas a controlar a natureza e a criar métodos para assegurar o progresso, as ciências humanas, nascidas ao final daquele século, eram chamadas a controlar e a prever processos sociais e individuais, a fim de assegurar e legitimar, também, o progresso da sociedade em prol de alguns (Moraes, 2003).

Em outras palavras, “a Psicologia nada mais fez nesse período do que obedecer estritamente às leis estabelecidas pelo pensamento positivista nas ciências” (Cambaúva, 1988, p. 51). Como destaca Moraes (2003, p. 537), a Psicologia surge para dar conta das questões empíricas que a sociedade industrializada apresentava, tornando-se “uma psicologia do comportamento humano como uma ciência que descrevia as leis do comportamento e que, por essa via, servia como instrumento para promover a adaptação do indivíduo ao meio social, pois, conhecendo as leis de produção de um comportamento, seria possível alterá-lo”. Desse modo, a Psicologia definiu-se como uma técnica e passou a cumprir essa tarefa, a de explicar diferenças individuais. Conforme essa autora,

com o intuito de mostrar que o homem era uma extensão da natureza, a Psicologia ergueu-se a partir dos postulados de rigor, objetividade, neutralidade. No entanto, sua história foi marcada por sucessivos impasses e dificuldades na execução desse projeto. A precisão matemática e o rigor experimental encontravam limites de aplicação no caso do saber psicológico (2003, p.535)

Entretanto, como lembra Foucault (1990), a Psicologia, na atualidade, continua a servir aos mesmos fins que objetivaram a sua

Nessa perspectiva, observa-se que, apesar de toda a evolução ocorrida nas últimas décadas, o Estado e a sociedade trazem consigo antigos aliados na busca do domínio sobre os corpos, estando indiscutivelmente a figura do psicólogo atrelada a esse papel de manutenção de uma “suposta ordem” na contemporaneidade (Guareschi, 2007).

criação. Nas palavras do autor, “a psicologia contemporânea é uma análise do anormal, do patológico, do conflitual, uma reflexão das contradições do homem com ele mesmo”. E, ele prossegue: “Se ela se transformou em uma psicologia do normal, do adaptativo, do ordenado, é de uma maneira secundária, como por um esforço para dominar essas contradições” (Foucault, 1990, pp.160-161). A Psicologia se propõe a lidar com questões oriundas dessas práticas: o problema do êxito ou do fracasso escolar, problema da adaptação do homem às suas condições de trabalho, as relações entre o doente e a sociedade. Entretanto, torna-se interessante notar, que, por esse laço constante com a prática, pela reciprocidade de suas trocas, a Psicologia, no século XX, se tornou semelhante a todas as ciências da natureza (Moraes, 2003). Nesse sentido, Moraes (2003, p. 537) destaca que “o psicólogo passa a ser ele próprio um instrumento a serviço daquele que lhe fornece o termômetro para avaliar o grau de desajuste do comportamento humano”. Em outras palavras, “o psicólogo passa a ser um prático profissional cuja ‘ciência’ é totalmente inspirada na pesquisa das ‘leis’ da adaptação a um meio sócio-técnico e não a um meio natural – o que confere sempre a essas operações de ‘medida’ uma significação de apreciação e um alcance de perícia” (Canguilhem, 1972, p.121).

Desse modo, tecnologias que incluem o assédio moral são tomadas pela Psicologia na contemporaneidade, pois proporcionam um poder cada vez maior às práticas *psi* no controle das populações ao prometerem uma suposta segurança, uma suposta ordem ao buscarem causas e origens, ao possibilitarem classificações e intervenções para os fenômenos. Para Guareschi (2007, p. 335), as “práticas psicológicas são ferramentas conceituais, de intervenção no investimento

em termos de disciplinarização e controle dos corpos-existências na perspectiva de que esses se tornem bem integrados à ordem social”. Isso significa dizer que, em relação ao meio social, o parâmetro do comportamento ajustado é dado por quem detém o poder e o controle sobre a prática humana. Nessa perspectiva, observa-se que, apesar de toda a evolução ocorrida nas últimas décadas, o Estado e a sociedade trazem consigo antigos aliados na busca do domínio sobre os corpos, estando indiscutivelmente a figura do psicólogo atrelada a esse papel de manutenção de uma “suposta ordem” na contemporaneidade (Guareschi, 2007).

Assim, pode-se constatar, em algumas linhas de pensamento das práticas *psi*, que o foco de análise do assédio moral deve se restringir ao âmbito do indivíduo, pois as origens do assédio serão encontradas exclusivamente na sua história pessoal e no padrão de personalidade. O assédio moral é fator inato aos que o praticam e constitui um fator de risco ao desenvolvimento humano. No entanto, é possível se perceber que análises centradas apenas nos sujeitos são insustentáveis, pois, como ressalta Rodrigues (2009, p.17), “com o aumento dos casos desse tipo de violência no trabalho, teríamos um colapso na Saúde Mental de diversos gestores, de forma coletiva e simultânea nos últimos anos”. Entretanto, Leymann (1990) assinala que, devido à má preparação profissional de médicos e psicólogos no que respeita essa realidade psicosocial, facilmente se diagnostica essas pessoas com entidades nosológicas do tipo personalidade paranóica ou desordem maníaco-depressiva, o que em nada ajuda, quer o retorno dessas pessoas ao seu anterior posto de trabalho, quer uma orientação vocacional que tenha as características organizacionais em consideração.

Desse modo, diante do exposto, percebe-se que o impacto das práticas *psi* para a construção do conceito de assédio moral está na adoção de um padrão de normalidade e na consequente proposição de ações adaptativas com os indivíduos desviantes. Esses novos saberes e verdades engendradas construíram também modos de classificar propostas de intervenção e teorias explicativas que têm como ponto de partida a nomeação do *anormal* e como destino a adaptação dos indivíduos à sociedade (na relação com a educação, nas organizações, nas clínicas).

Apropriando-se do pensamento de Foucault, pode-se pensar na hipótese de que o assédio moral esteja se configurando como um dispositivo moderno de biopoder<sup>1</sup>, envolvido na formação e na consolidação das instituições modernas quando analisado de forma descontextualizada e centrado apenas nos aspectos da personalidade dos sujeitos agressores ou vítimas. Os dispositivos são entendidos como uma emergência histórica que tem, segundo Foucault (1993, p. 140), uma estratégia que se vincula a modos de controle sobre a vida: “um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais”. Nessa direção, entre inúmeros argumentos, cabe destacar que, diante de tantas transformações ocorridas nestas últimas décadas, novos jogos de saber-poder estão sendo criados pelas ciências para obter o controle sobre os sujeitos, alterando os modos de pensar, sentir e agir no mundo, que constituem novas tecnologias que atuam sobre os corpos. Para Vezina e Dussault (2005), é preciso analisar as situações de assédio nos contextos de trabalho além das causas que parecem mais evidentes e que são

comumente reduzidas a um simples conflito de personalidade ou à presença infeliz de um perverso narcisista. Diversos estudos mostram que a violência é frequentemente o resultado de uma interação de indivíduos, de situações e de fatores estruturais, organizacionais e sociais.

Em outras palavras, as psicopatologias não podem ser as únicas causas possíveis para a ocorrência do assédio moral. Se nos restringirmos a analisar somente os determinantes individuais presentes nesse fenômeno, como nos propõem alguns discursos psicológicos, estaríamos culpabilizando os sujeitos, e, nessas circunstâncias, desconsiderando o papel da organização e da sociedade para a instalação desse fenômeno (Rodrigues, 2009). Como apontam Einarsen e Skogstad (1996), vale lembrar que o assédio moral pode ser institucionalizado como parte das práticas de gerenciamento e liderança, portanto, culpar os perversos ou *psicopatas* é uma solução muito simplista.

Nessa direção, Barreto (2000) salienta que cientistas (filósofos, psicólogos, sociólogos, etc) sempre se debruçaram sobre a violência, visando a explicá-la, a combatê-la e até mesmo a justificá-la. Até hoje existe uma forte tendência de associar a violência a fatores biológicos, a concepções religiosas, doença mental, arbítrio dos sujeitos, questões genéticas e de hereditariedade, sendo poucos os autores que a estudam no âmbito social e em sua processualidade histórica. Nas reflexões feitas até aqui, podemos perceber nuances ideológicas na filiação ao entendimento da violência como comportamento resultante de “determinações biológicas ou psicopatológicas”, desvinculadas do contexto social no qual ocorre (Ferreira & Soboll, 2007). Um olhar crítico e descolado dessa visão naturalizada pode sinalizar que

<sup>1</sup> Na passagem do século XVIII para o século XIX, teve início o que Foucault chama de “biopoder”, através do qual numerosas técnicas foram criadas para se obter a sujeição dos corpos e o controle da população. Esse biopoder seria, antes, algo que circula, engendra, que funciona em rede, fazendo com que um indivíduo não seja o outro do poder, mas um de seus primeiros efeitos (Foucault, 1990b). Em linhas gerais, Foucault (1990b, p.153) afirma que o biopoder “foi elemento indispensável ao desenvolvimento do Capitalismo, que só pode ser garantido à custa da inserção controlada dos corpos no aparelho de produção e por meio de ajustamento dos fenômenos de população aos processos econômicos”. A partir da criação dessas tecnologias políticas, elas passaram a investir em todo o espaço da existência humana.

a violência, conforme Chauí (como citado em Ferreira e Soboll, 2007) na sua dinâmica dialética, reflete uma diferença transformada em desigualdade, uma forma de dominação, de não reconhecimento do outro, um processo de *coisificação* que subtrai das pessoas a sua condição humana, o que faz da imposição do silêncio um ato de violência.

Heloani aponta que a violência reflete, tal como uma imagem no espelho, as formas de poder constituídas socialmente. “Se for certo que o furor expansionista do capital conquistou-nos financeiramente, é também exato que, nesse processo de expansão, comprometeu-se o nosso discernimento, ou melhor, a nossa saúde moral”. Alguns fragmentos de discurso como exterminar os dinossauros e mesmo fazer uma faxina são expressões recorrentes na mídia especializada, que costumamos chamar de subliteratura organizacional. Desse modo, esse autor mostra que a violência se torna uma resposta a um sistema desumano e não pode ser considerada mero mecanismo individual. Em outras palavras, nesse processo, a violência passa a ser uma perversão da perversão, ou seja, uma armadilha motivada pela crueldade do sistema (Heloani, 2004, p. 3).

Logo, diante de tal realidade, somos incitados a não aceitar prontamente todo e qualquer posicionamento proposto, tecnologias engendradas pelos discursos científicos que trazem consigo o controle sutil e camuflado. Propomos, assim, um contínuo questionamento desses discursos, tomados por relações de saber-poder e de verdades sobre o que seja o assédio, por algumas linhas de pensamento das práticas *psi*, pois, como fazem refletir Strey, Mattos, Fensterseifer e Werba (2000), a Psicologia tradicional, com sua base individualista, ao localizar *causas e curas* nos indivíduos e ao ignorar ou minimizar o contexto social, acaba

por obscurecer os diversos mecanismos de opressão implícitos nas relações. Além disso, como faz compreender Veiga-neto: “(...) os saberes se engendram e se organizam para ‘atender’ a uma vontade de poder. Os saberes nada mais fazem do que se articularem a um determinado tipo de poder e o obedecerem. Nada mais são do que maneiras de legitimar tal poder” (2004, p. 141). Ou ainda, como acrescenta Foucault, a ciência: “é a expressão do verdadeiro, como definidora de verdades que constroem mais a ‘vontade da verdade’ do que a ‘vontade de saber’ e que, ao colocar-se como verdade, funciona como importante forma de controle dos discursos em uma sociedade” (1996, p.13).

Por fim, a partir desses posicionamentos, salienta-se que o julgamento do que seja assédio moral requer problematizações acerca das relações que se estabelecem entre indivíduo e sociedade. Como destaca Guareschi e Silva (2008), tais fenômenos precisam ser estudados à luz das mediações sociais que as determinam, como, por exemplo, através do individualismo liberal produzido pelo sistema capitalista do mundo ocidental em que vivemos, onde as relações centrais que definem nossa sociedade podem, por elas próprias, propiciar o surgimento de ações violentas e destruidoras nos ambientes de trabalho. Temos, pois, de dar uma atenção especial às práticas organizacionais bem como às práticas psicológicas, pois são elas expressas sempre por relações que constituem a matéria-prima para a compreensão do que seria o assédio moral nos contextos laborais. Nas palavras desses autores: “Necessitamos também tomar consciência de que nessas relações e práticas podem estar implícitas diferentes formas de violência e autoritarismo, sutis, mas muito atuantes, que criam sofrimento e angústia” (Guareschi & Silva, 2008, p. 88).

Em suma, é a contínua problematização dos discursos produzidos pelas ciências que deve nos acompanhar em todos os momentos, se tivermos como meta uma prática mais libertadora.

### Desconstruindo masculinidades e feminilidades frente ao conceito de assédio moral

E, ao final deste ensaio, passamos, então, a uma reflexão crítica sobre os estereótipos de gênero atrelados, principalmente pelos discursos acadêmicos, aos sujeitos que praticam ou que são vítimas de assédio moral. Na atualidade, boa parte das pesquisas acadêmicas recai, mesmo de maneira singela, sobre as diferenças entre mulheres e homens, e com esse fenômeno não poderia ser diferente. Frequentemente, estudos nacionais e internacionais, de toda espécie, discorrem a respeito das razões que levam pessoas de diferentes sexos a agirem e a reagirem de formas tão disíspares em determinadas situações de violência no trabalho. Contudo, a compreensão de tal fato residiria na aceitação de que certas diferenças não podem ser modificadas porque dizem respeito às *naturezas distintas de cada um dos sexos*.

Na esteira desses posicionamentos e engendramentos, seguimos salientando que esses posicionamentos precisam ser problematizados, tendo em vista que essas classificações contribuem para a cristalização de masculinidades e feminilidades frente ao assédio vivenciado nos contextos de trabalho, impedindo, assim, a elucidação das relações de poder. Para isso, utilizamos os escritos de gênero, apoiados em teorias pós-estruturalistas, como a de Judith Butler (2003), que procuram romper a perspectiva

essentialista e heterossexista ao propor novo olhar para além do sistema binário sexo (biológico)/gênero (cultural). Essa autora defende a tese de que o gênero não é algo como uma inscrição cultural sobre um sexo previamente dado. Antes, o corpo e o sexo são interpretados e instituídos pelo gênero, ou seja, o sexo é produzido pelo gênero. Nessa perspectiva, o gênero é performático e múltiplo, é ação e não identidade ou totalidade, e está associado a outros vetores de distinção como classe, etnia e geração. Dessa forma, pode-se afirmar, com Butler (2003, p.7) que:

o gênero pode ser designado como o verdadeiro aparato de produções através do qual os sexos são estabelecidos. Assim, o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; o gênero é também o significado discursivo/cultural pelo qual a ‘natureza sexuada’ ou o ‘sexo natural’ é produzido e estabelecido como uma forma ‘pré-discursiva’ anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual a cultura age

Desse modo, precisamos decodificar o próprio conceito de gênero e desconstruir o conceito de sexo que, muitas vezes, se embaralha ao sistema dicotômico e hierarquizado, originário da classificação sexual, o que certamente constitui o sistema de gênero. No jogo dicotômico, aparentemente cada polo parece ser único, diferindo do outro, e assim Butler convida a abandonar essa lógica (Bandeira, 1999). Ainda, como assinala Nicholson (2000), o papel social definido em feminino e masculino, as representações e as imagens de gênero constroem e esculpem os corpos biológicos, não só como sexo genital mas igualmente assujeitando-os às práticas normativas que hoje se encontram disseminadas em nossa sociedade e no mundo do trabalho, que produzem poder e reproduzem as desigualdades de gênero.

Problematizam-se, assim, as cristalizações presentes nas análises feitas sobre como homens e mulheres se comportam diante do assédio moral e por quais razões essas classificações estão sendo produzidas. Como ressalta Camino (1996), esse artifício pode estar relacionado ao processo de formação de impressão que constitui um conjunto de avaliações afetivas, morais e instrumentais, elaboradas a respeito de uma pessoa, conceituado como estereótipo, que representa generalizações a respeito dos indivíduos em função de estes pertencerem a algum grupo ou a alguma categoria social, sem levar em conta suas características individuais, culturais e históricas (Camino, 1996). Na literatura, os estereótipos de gênero “são frequentemente definidos como o conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher” (Neto, Cid, Pomar, Chaleta, & Folque, 1999, p. 11). Conforme fazem compreender Morais, Strey e Pulcherio, os estereótipos são fixações de muitas crenças. “Devido a seu caráter de cristalização de idéias sobre como homens e mulheres devem ser, é fundamental, por exemplo, na biologização de influências sociais e culturais, que transforma aquilo que é social e cultural em traços inatos aos sexos” (2009, p. 2).

Nesse processo de estereotipia sobre masculinidade e feminilidade, os estudos sobre assédio moral têm oferecido inúmeros enfoques e instrumentos para sustentar antigos estereótipos de gênero nos contextos de trabalho. A descrição, por exemplo, de que mulheres vítimas de assédio moral frente a esse fenômeno têm maiores dificuldades de entender os fatos, sentem-se desestabilizadas emocionalmente, culpadas, confusas, adotam comportamentos como chorar frequentemente, ficam sensíveis

e magoadas, têm ressentimentos, medo constante, chegando a passar mal e a ter tremores e palpitações quando avistam o agressor (Moreno, Munoz, & Hernández, 2005), reflete uma forma de pensamento estereotipada pela literatura que vem sendo produzida, reafirmando, assim, a noção de mulheres como o sexo *frágil*.

Da mesma forma, a noção de sexo forte, atrelada aos homens, é transmitida quando Moreno, Munoz e Hernández (2005) e Barreto (2000) afirmam que os homens, por sua vez, apresentariam sentimento de traição, raiva e vontade de vingança, e evitam contar o ocorrido por vergonha, acham-se sem valor, fracassados, inúteis. Com a masculinidade e a dignidade feridas, ficam mais agressivos, muitas vezes encontram saída nas drogas e no isolamento social e ocasionam, em muitos casos, a violência doméstica. Assim, no caso masculino, tornar pública a sua humilhação associa-se a admitir sua impotência diante dos fatos, o que lhe parece o *fundo do poço*, o auge de sua forçada degradação, haja vista que a situação macula a *identidade masculina* (Heloani, 2005, p. 6).

Diante do exposto, percebe-se que, apesar de já ter sofrido consideráveis modificações, de forma geral, o estereótipo da mulher continua resistindo ao tempo e às culturas. Através das pesquisas realizadas na área dos estereótipos de gênero (Strey, 2004; Grossi, 2004), por exemplo, observa-se uma avaliação quase permanente para ambos os性os, isto é, o gênero masculino aparece normalmente como assertivo, racional, objetivo e ativo. Nesse sentido, Grossi (2004) mostra que, para a constituição do modelo de masculinidade hegemônica em nossa cultura, atividade não diz respeito apenas à sexualidade, ela é também percebida positivamente como agressividade. Já na constituição da identidade

de gênero na infância, observamos como o masculino se constitui pela hiperatividade dos meninos, que se confunde seguidamente com agressividade.

Em contraste, no modelo da típica mulher, ela é tida como mais passiva, emotiva, submissa, compassiva e irracional, demonstrando certa permanência da “idéia defensora de uma indiscutível superioridade masculina e a das mulheres como constituindo um grupo com menores capacidades intelectuais e físicas, com menor discernimento diante das diversas situações de vida” (Belo, Gouveia, Raymundo, & Marques, 2005, p. 7). No entanto, o binômio dominação masculina/submissão feminina tem sofrido uma série de questionamentos quando se estudam relações de gênero (Grossi, 2004; Strey, 1998).

Nesse contexto, outras binariedades apresentam-se na construção desse conceito, destacando-se a forma pela qual os comportamentos e as condutas adotadas por homens e mulheres agressores(as) estão sendo descritas diante do assédio moral. Essa distinção ocorre pela adoção da classificação desse fenômeno como direto assertivo e indireto. Segundo Moreno et al. (2005), o assédio moral direto ocorre quando vítimas são atacadas diretamente por práticas imediatas, através de apelidos, agressões físicas, ameaças, roubos, ofensas verbais ou expressões e gestos que geram mal-estar nos afetados, sendo essa forma mais utilizada pelo sexo masculino. Já o assédio moral indireto, segundo a literatura, ocorre quando as vítimas estão ausentes e os autores criam situações de divisão, discórdia e indiferença, agindo através da fofoca, da manipulação de amigos, das mentiras, do isolamento de alguns, da difamação e da discriminação com o propósito de excluir a vítima de seu grupo social, sendo mais praticado por mulheres.

Simmons (2006, p. 33) aponta por quais formas o assédio feminino se manifesta: para se esquivarem da desaprovação social, as mulheres se escondem sob uma fachada de docura para se magoarem mutuamente em segredo: “Elas passam olhares dissimulados e bilhetes, manipulam silenciosamente o tempo todo, encravalam-se nos corredores, dão as costas, cochicham e sorriem. Esses atos, cuja intenção é evitar serem desmascaradas e punidas, são epidêmicos em ambientes de classe média, em que as regras de feminilidade são mais rígidas”. Os homens, entretanto, “utilizam-se da agressão verbal e física contra seus alvos de forma mais impetuosa, através de comentários maldosos sobre virilidade, capacidade para o trabalho e para manter a família” (Guedes, 2004, p. 12). Assim, para Lomas (2007), homens e mulheres adotariam posturas diferenciadas ao praticarem ou serem vítimas do assédio em função de a educação de meninos e meninas ser diferenciada, pois os meninos necessitam confirmar constantemente sua masculinidade por meio de atos agressivos e as meninas precisam comprovar sua feminilidade, sendo menos provável que elas cometam atos agressivos, optando assim por outras formas de violência (Lomas, 2007).

Nesse contexto, considera-se que esses estudos, ao atrelarem às mulheres a imagem fragilizada, indefesa, submissa e, por outro lado, aos homens uma incapacidade de controle dos seus *instintos agressivos* – de forma a justificar uma série de comportamentos considerados essencialmente masculinos – reiteram, assim, a imagem dos homens como o *sexo forte*, e das mulheres, como o *sexo frágil*. Entretanto, destaca-se que problematizar a história e a construção desses padrões significa, antes de tudo, repensar a construção social que dividiu o mundo em dois sexos, homens e mulheres, considerando os primeiros fortes e

dominadores e as segundas, frágeis e dóceis (Strey, 1998).

Durante muito tempo, homens e mulheres viveram aprisionados por representações e papéis construídos para moldar *machos* e *fêmeas* de modo a adequá-los à vida social (Velho, 1981). Com o advento do feminismo e do movimento gay, dentre tantos outros fenômenos que tiveram profundas implicações sociais, assistimos a uma série de transformações nos papéis masculinos e femininos tradicionais sem que, contudo, fossem espelhadas transformações nas representações sociais propriamente ditas. Essa situação de contradição e antagonismo é tratada por Velho (1981) como um *dilema entre permanecer ou mudar*. E, justamente nesse contexto, destacamos a necessidade de *desnaturalizarmos* as diferenças sexuais e sociais dos gêneros frente ao assédio moral, pois só assim podemos estar contribuindo para a revisão dos estereótipos em todos os contextos.

Diante das explicitações feitas até aqui, torna-se evidente a necessidade de maiores problematizações acerca dos estudos sobre assédio moral, realizados sobre essa ótica essencialista de gênero. Nessa direção, nosso ponto de vista alinha-se ao de Barreto (2003), que constata que a dor e o sofrimento independem do gênero, pois alteram a perspectiva de vida, afetam a família e atingem a subjetividade do indivíduo. Em outras palavras, como ressaltam Peixoto e Pereira, “o psiquismo é ingrediente da natureza humana, independente do sexo” (2005, p.136). Sustenta-se, assim, que esses estereótipos de gênero, longe de diminuir a violência de gênero e as lógicas que se escondem por detrás desse conceito, tendem a reforçá-las dentro das organizações. Como fazem compreender Morais, Strey, e Pulcherio

(2009), ainda que os estereótipos não sejam regras ou normas, podem chegar a ter um efeito normativo sobre ideias e características de personalidade e comportamentais. Ao ser algo fixo, os estereótipos limitam as possibilidades de desenvolvimento pessoal ou grupal em uma direção atípica, pois, como observa Bandeira, em nossa sociedade, as explicações sobre as diferenças entre homens e mulheres são ainda predominantemente caracterizadas pelo essencialismo, cujas evidentes determinações ainda não perderam seu caráter de persuasão dicotômica: “A força desse argumento explicativo está na sua própria dinâmica, pois é um conjunto de práticas e de representações que codifica e recobre tanto a noção de gênero como a de sexo, ambas assentadas na matriz da heterossexualidade” (1999, p.182).

Existe, portanto, a necessidade de desconstruirmos e rompermos os discursos que naturalizam historicamente masculinidades e feminilidades. Para tanto, considera-se que cabe a cada um(a) de nós desautorizar e deslegitimar as narrativas estabelecidas e proporcionar como centralidade a contestação às posições essencialistas e a-históricas sobre a *natureza feminina* ou *natureza masculina*, além de interrogar e questionar os discursos que tentam fixar identidades sexuais e sociais particulares (Todeschi, 2004). Torna-se, portanto, imprescindível pensar nas articulações, nas relações entre feminino e masculino, no sentido de evitar um olhar definidor de papéis e estereótipos de gênero diante de uma forma de violência tão antiga e complexa como é o que vem sendo chamado de assédio moral, em que homens e mulheres podem assumir caminhos múltiplos, comportamentos *ditos* femininos e masculinos concomitantemente, imprevistos, irreconhecíveis, passíveis da sua condição de sujeito histórico e social,

que não necessariamente de seu sexo/gênero. Deve-se levar em conta que somos seres com identidades cambiantes, plurais, que nada nos impede de estar em outros lugares, de agir de outros modos e de nos comportarmos de forma distinta do modelo exigido pela sociedade, que se baseia no modelo heterossexista.

### Considerações finais

A intenção do presente ensaio foi a de problematizar os discursos psicológicos e os estereótipos de gênero que normatizam, patologizam e instauram verdades sobre o que seja assédio moral. De modo abrangente, evidenciamos o assédio moral não como uma conduta individual *antisocial* ou *patológica*, como a ciência psicológica tende a avaliar, mas como um fenômeno antigo que se intensifica na atualidade devido às mudanças ocorridas nos últimos séculos nas sociedades e no mundo do trabalho. Logo, tal fenômeno refere-se às relações de produção e de propriedade capitalista, e de exploração do homem pelo homem. No entanto, sabe-se que as problematizações acerca do que vem sendo denominado assédio moral não se esgotam aqui no desfecho deste texto, mas conseguimos realizar nossa proposta, que era empreender algumas reflexões através de um olhar pautado sobre a perspectiva pós-estruturalista de como essa forma de violência, ao ser analisada apenas sobre o âmbito do *indivíduo perverso*, pode ser compreendida como engendramentos que caminham rumo à produção de novas tecnologias de controle dos corpos, contribuindo, assim, para as que as práticas psicológicas se mantenham como campo de saber/poder.

Dar visibilidade e refletir sobre como as práticas *psi* atendem aos interesses daqueles que buscam o controle social é

um passo importante para que não sejamos cada vez mais silenciados pelas sociedades que se utilizam das tecnologias biopolíticas para formar sujeitos úteis e dóceis. Nesse sentido, Foucault mostra que as verdades universalmente atribuíveis ao sujeito, nos termos do conhecimento científico, são, em última instância, efeitos de verdade produzidos por mecanismos estratégicos de poder presentes nas práticas sociais. Tal designação significa que eles funcionam como se fossem verdades, com o objetivo de justificar racionalmente aquelas relações de poder. Além disso, um discurso é investido historicamente de um teor verdadeiro, porque cumpre uma funcionalidade específica, qual seja, produzir efeitos de poder estatuindo regras para o governo das pessoas, dividindo-as, examinando-as, adestrando-as, sujeitando-as (Foucault, 1997).

Portanto, torna-se importante a compreensão do assédio moral como fenômeno complexo e multifacetado, por meio de uma análise social das formas de organização das relações sociais. Em outras palavras, esse fenômeno é definido não por um dos participantes da relação, mas por condicionantes individuais, grupais, organizacionais e sociais (OMS, 2002). Não há como precisar o perfil de agressores(as) e vítimas, pois a própria conjuntura do trabalho atual, somada à crise ética social e ao desgaste psicoemocional, são fatores que aumentam a adoção desses comportamentos hostis. Desse modo, se enfocarmos nos sujeitos as causas dos desajustes e dispensarmos a sociedade de um exame de suas responsabilidades, legitima-se a intenção de classificar os indivíduos e de propor intervenções adaptativas. Além disso, como assegura Tomas Ibáñez (1994 como citado em Nogueira, 2001), é da responsabilidade

dos psicólogos eleger o conhecimento que pretendemos produzir: um conhecimento com consequências autoritárias, alienadoras e normalizadoras, que passe a fazer parte dos múltiplos dispositivos de dominação ou, ao contrário, um conhecimento do tipo libertador, emancipador, que focalize a luta das pessoas contra a dominação.

Mas, como faz refletir Nogueira (2001, p.10), promover mudanças radicais não passa por retóricas, faz-se “fazendo práticas diferentes”, daí que todas as pessoas que trabalham no sentido da igualdade devem tentar práticas diferentes, reflexivas, procurando, a cada momento, analisar se as consequências de determinada ação são ou não libertadoras para as pessoas em jogo”. Precisamos, assim, ultrapassar essas visões para que, de tal forma, possamos produzir outras práticas psicológicas que não regidas pelo imperativo da repressão e da adaptação dos sujeitos.

Por fim, com relação aos estereótipos de gênero atrelados ao assédio moral nos contextos laborais, ressalta-se que estes têm consequências negativas no mercado de trabalho e dificultam a consecução da igualdade real entre homens e mulheres. Por isso, consideramos de extrema importância

que a sociedade como um todo, bem como instituições, organizações sindicais e empresariais, afrontem as mudanças necessárias para eliminar tais estereótipos de gênero presentes nos contextos organizacionais. Destaque especial deve ser dado ao meio acadêmico, que, através de suas análises sexistas homogeneizantes, contribui para a cristalização dos essencialismos sobre o fenômeno assédio moral e para a repetição de tal realidade. Por fim, não queremos dizer que a desconstrução de estereótipos, mesmo a daqueles calcados em prescrições sociais, seja tarefa simples e rápida, mas precisamos descer a escada, degrau por degrau. Segundo Grossi (2004), em grego, *stereos* significa *rígido*, e *túpos*, *traço*. Nesse sentido, a própria etimologia do termo nos dá a dimensão da dificuldade que representa tentar romper supostas verdades profundamente arraigadas no imaginário social, mesmo quando há evidências que as contradigam, como no caso do assédio moral. Como foi dito, não ignoramos o fato de que as prescrições sociais sobre o que é *ser mulher* e o que é *ser homem* também podem gerar estereótipos e preconceitos, mas sabemos que valores podem ser revistos e substituídos por meio da reflexão e de algum empenho em questionar certezas aparentemente definitivas.

**Bruna Meurer**

Mestre em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e Professora da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC/ICETRAN/PSICOSHOP, RS – Brasil  
E-mail: brumeurer@hotmail.com / brunam@uniplac.net

**Marlene Neves Strey**

Doutora em Psicologia Social e Professora titular da Pontifícia Universidade Católica do Rio grande do Sul, RS – Brasil.  
E-mail: streymn@pucrs.br

**Endereço para envio de correspondência:**

Rua Manoel Bruno de Matos, nº 95, Centro. Urubici, Santa Catarina, SC – Brasil. CEP: 88650-000

Recebido 14/9/2010, 1ª Reformulação 6/12/2011, Aprovado 10/1/2012.

**Referências**

- Aubert, N., & Gaule, J. (1991). Le système psychique organisationnel. In N. Aubert, & J. Gaule. *Le coût de l'excellence*. Paris: Le Seuil.
- Bandeira, L. (1999). Relações de gênero, corpo e sexualidade. In L. D. J. Galvão, (Org), *Saúde sexual e reprodutiva no Brasil*. São Paulo: Hucitec: Population Covacil.
- Barreto, M. (2000). *Uma jornada de humilhações*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós- Graduação em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, SP.
- Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Belo, P. R., Gouveia, V. V., Raymundo, S. J., & Marques, C. M. C. (2005, jan./abr.). Correlatos valorativos do sexism ambivalente. *Psicol. Reflex. Crít.*, 18(1), 7-15.
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira.
- Canguilhem, G. (1972). O que é a psicologia? *Revista Tempo Brasileiro*, 30/31, 104-123.
- Camino, L. (1996). *Conhecimento do outro e a construção da realidade social: uma análise da percepção e da cognição social* (Série monografias em Psicologia Social). João Pessoa, PB: Editora Universitária.
- Cambaúva, L. G. (1988). *Análise das bases teórico-metodológicas da educação especial*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, SP.
- Dejours, C. (2000). *A banalização da injustiça social: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201
- Ferreira, O. B. J., & Soboll, A. L. (2007). Violência e assédio moral como patologias do trabalho. In *Anális do XIV encontro nacional da ABRAPSO*. Rio de Janeiro
- Foucault, M. (1990). A psicologia de 1850 a 1950. In M. Foucault. *Problematização do sujeito: psicologia, psiquiatria e psicanálise*. Ditos e escritos I. (2a ed). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Foucault, M. (1993). *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (1995). *Vigiar e punir*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Foucault, M. (1996). *A ordem do discurso*. São Paulo: Loyola.
- Foucault, M. (1997). *Discorso e verità nella Grecia antica..* Roma: Donzelli Editore. (Edizione italiana a cura di Adelina Galeotti. Introduzione di Remo Bodei)
- Garbin, C. A. (2009). *Representações na mídia impressa sobre assédio moral no trabalho*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, SP.
- Guareschi, N. M. F. (2007). Infância, adolescência e a família: práticas psi, sociedade, contemporaneidade. In M. A. Jacó-Vilela, & L. Sato, (Orgs.), *Diálogos em psicologia social*. Porto Alegre: Evangraf, Ltda.
- Guareschi, P. A., & Silva, M. R. (Orgs.). (2008). *Bullying: mais sério do que se imagina*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Guedes, N. M. (2004). *Terror psicológico no trabalho* (2a ed.). São Paulo: LTR.
- Grossi, P. M. (2004). Masculinidades: uma revisão teórica. *Revista Antropologia em Primeira Mão*, (75), 4-37.
- Heloani, R. (2004, jan./jun.). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *R&E-eletrônica*, 3(1), 1-8
- Heloani, J. R. M. (2005, mar.). Vivendo no limite: quem são os formadores de opinião. *Revista USP*, (65), 148-168.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. (M. H. Kühner, trad.) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1992). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56, 1213–1232.
- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("mobbing") en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leclerc, C. (2005). Intervir contre le harclement au travail: Soigner et sévir ne suffisent pas. *Pistes*, 7(3).

- Lima, M. E. A. (2009). A gestão da subjetividade no contexto das inovações tecnológicas. In F. K. Neto; R. T. Oliveira, & R. O. Silva, (Orgs), *Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da Psicologia*. Belo Horizonte, MG: CRP-MG.
- Lomas, C. (2007). La escuela es un infierno? Violencia y construcción cultural de la masculinidad. *Revista de Educación*, 342, 83-101.
- Martins, F. V. (2006). *O papel da cultura organizacional "milícia de bravos" na ocorrência do assédio moral: um estudo na polícia militar da Bahia*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA.
- Martinez, A. M. J., Mascarenhas, N. A. S., & Elvira, A. N. M. (2009). Bullying como sociopatia escolar: um estudo com estudantes do Brasil (Amazônia) e da Espanha (Valladolid). In *Anais I Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde*, ( p. 575). Faro, Portugal
- Moraes, M. (2003). A psicologia como reflexão sobre as práticas humanas: da adaptação à errância. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 535-539.
- Morais, H. B., Strey, M. N., & Pulcherio, G. (2009). *Saúde e psicologia: a questão dos estereótipos de gênero*. Trabalho apresentado no 4 Congresso Multidisciplinar de Saúde Comunitária do Mercosul. Gramado, RS.
- Moreno, J. B., Munoz, R. A., & Hernández, E. G. (2005). Gender differences in workplace bullying: A study in a spanish sample. *Psicol. Estud.*, 10(1). Recuperado em 8 de março de 2010 de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci>.
- Motta, Fernando Cláudio Prestes. (1981). *Burocracia e autogestão (a proposta de Proudhon)*. São Paulo, Brasiliense.
- Nogueira, C. (2001). Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia do gênero. *Cad. Pesqui.* (112), 137-153. Recuperado em 09 de fevereiro 2010 de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010015742001000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742001000100007&lng=en&nrm=iso).
- Neto, A., Cid, M., Pomar, C., Chaleta, E., & Folque, A. (1999). *Estereótipos de gênero*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Nicholson, L.(200). "Interpretando o gênero". *Revista Estudos Feministas*, 8(2), p.9-41.
- Nogueira, C. (2001, mar.). Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia do gênero. *Cadernos de Pesquisa*, (112), 137-153
- Organização Mundial da Saúde – OMS. (2002). *Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de La Salud*. Genebra. Recuperado em 03 de julho de 2009 de [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf).
- Pagés, M. (1987). *O poder nas organizações*. São Paulo: Atlas.
- Ramirez, L. G. (2003). *Reflexões sobre o assédio moral no trabalho*. Recuperado em 27 de abril de 2009 de <http://abrat.adv.br/textos/artigos/2002/artigo>.
- Peixoto, O. S., & Pereira, I. V. (2005, ago./dez.). Assédio moral no trabalho: repercuções sobre a saúde do trabalhador. *Rev. Bras. Med. Trab.*, 3(2), 135-7.
- Rodrigues, F. A. S. (2009). *Trabalhando no limite: violência organizacional e assédio moral na categoria bancária*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre, RS.
- Rosa, A. M. O. (2002). *Assédio moral: comprometendo a convivência harmônica nas organizações*. Recuperado em 12 de janeiro 2010 de <http://www.castroalves/eventos/menuassedio.htm>.
- Silveira, R. A. (2005). *Michel Foucault: poder e análise das organizações*. Rio de Janeiro: FGV.
- Saunders, P. H. A., & Goodman-delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *Science Direct. International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354.
- Simmons, R. (2006). *Bullying entre meninas: silêncio e sofrimento*. Recuperado em 1 de outubro de 2009 de [http://revistaescola.abril.com.br/edicoes/0178/aberto/bullying\\_entrevista.shtml](http://revistaescola.abril.com.br/edicoes/0178/aberto/bullying_entrevista.shtml).
- Souza, T. M. S. (2008). Assédio moral e assédio sexual: interfaces. *Revista InterfacEHS*. Recuperado em 20 de março 2010 de [http://www.interfaceehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=9 cod\\_artigo=170](http://www.interfaceehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=9 cod_artigo=170).
- Strey, M. N. (1998). Gênero. In M. N. Strey, M. G. C., Jacques, & N. M. G. Bernardes, et al. (Orgs.), *Psicologia social contemporânea*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Strey, M. N., Mattos, F. B., Fensterseifer, G. P., & Werba, G. (Orgs.). (2000). *Construções e perspectivas em gênero* São Leopoldo: Editora Unisinos.
- Strey, M. N. (2004). Ser sujeito ou ser outro? Algumas reflexões históricas. In M. N. Strey, L. T. S., L. T. S., Cabeda, & R. D. Prehn, (Orgs.), *Gênero e cultura: questões contemporâneas*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Stadler, F. D. (2007). *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR.
- Todeschi, L. A. (2004). O ensino da história e a invisibilidade da mulher. *Ciências Sociais*, Unisinos, 40(165), 153-164.
- Veiga-neto, A. (2004). *Foucault e a educação* (2a ed). Belo Horizonte: Autêntica.
- Velho, G. (1981). *Individualismo e cultura*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Vezina, M., & Dussault, J. (2005, nov.). Au-delà de la relation bourreau-victime dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail. *Pistes*, 7(3). p. 7-8.