

INTERCONEXÃO ENTRE A VIOLÊNCIA DA POSITIVIDADE, O ASSÉDIO MORAL E PROFISSIONAL E A RACIONALIDADE NEOLIBERAL^(*)

INTERCONNECTION BETWEEN THE VIOLENCE OF POSITIVITY, MORAL AND PROFESSIONAL HARASSMENT AND NEOLIBERAL RATIONALITY

INTERCONEXIÓN ENTRE LA VIOLENCIA DE LA POSITIVIDAD, EL ACOSO MORAL Y PROFESIONAL Y LA RACIONALIDAD NEOLIBERAL

Yumara Lúcia Vasconcelos¹

Debora Tito Farias²

Alexandre César Batista da Silva³

RESUMO

A pesquisa que originou a elaboração deste ensaio objetivou analisar a interconexão entre a violência da positividade, o assédio moral, profissional e a racionalidade neoliberal, com vistas a explorar a repercussão na vida dos trabalhadores. Uma vez que se optou por um estilo de comunicação científica mais crítico, a análise anunciada foi respaldada essencialmente pela técnica de levantamento bibliográfico, baseando-se, portanto, em fundamentos teórico-filosóficos transformados em argumentos. A análise realizada possibilitou reforçar a tese da crescente intangibilização do assédio moral e profissional pela apropriação sutil do *modus operandi* da violência da positividade, que torna pessoas vitimadas parte da engrenagem da própria violência sofrida.

Palavras-chave: relações laborais; lógica neoliberal; cultura da não violência, assédio moral; assédio organizacional; comunicação não violenta.

ABSTRACT

The elaboration of this essay aimed to provoke a discussion about the interconnection between the violence of positivity, moral and professional harassment and neoliberal rationality, problematized based

^(*) Recibido: 15/02/2023 | Aceptado: 11/10/2023 | Publicación en línea: 30/12/2023.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Pós doutora em Direitos humanos (UFPE) e doutora em Administração (UFBA), docente e pesquisadora da UFRPE, professora permanente do PROFAP / UFRPE e do PPGDH/UFPE, líder do GEPDT/CNPQ - Grupo de Estudos e Pesquisas em Direito do Trabalho: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/792146, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2280-7692>

² Mestranda em Direitos Humanos (PPGDH/UFPE), procuradora do trabalho, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5557-1413>

³ Doutor em Ciências Contábeis (UFPE), professor Adjunto da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7411-8579>

on the following concern: how is the interconnection established and how does it have repercussions? Since it is an essay, this scientific communication was fundamentally based on theoretical-philosophical foundations transformed into arguments. The analysis carried out reinforced the thesis of the increasing intangibility of moral and professional harassment through the subtle appropriation of the modus operandi of positivity violence, which makes victimized people part of the mechanism of the violence suffered.

Keywords: work relationships; neoliberal logic; culture of non-violence, moral harassment; organizational harassment; non-violent communication.

RESUMEN

La investigación que motivó la elaboración de este ensayo tuvo como objetivo analizar la interconexión entre la violencia del positivismo, el acoso moral y profesional y la racionalidad neoliberal, con miras a explorar las repercusiones en la vida de los trabajadores. Al optarse por un estilo de comunicación científica más crítico, el análisis anunciado se apoyó esencialmente en la técnica del levantamiento bibliográfico, basándose por tanto en fundamentos teórico-filosóficos transformados en argumentos. El análisis realizado permitió reforzar la tesis de la creciente intangibilidad del acoso moral y profesional a través de la sutil apropiación del modus operandi de la violencia positivista, que hace a las personas victimizadas parte del mecanismo de la violencia sufrida.

Palabras clave: relaciones laborales; lógica neoliberal; cultura de la no violencia, acoso moral; acoso organizacional; comunicación no violenta.

1 INTRODUÇÃO

A elaboração deste ensaio objetivou provocar uma discussão sobre a interconexão entre a violência da positividade, o assédio moral e profissional e a racionalidade neoliberal, problematizada a partir da seguinte inquietação: De que maneira essa interconexão se estabelece, como repercute na vida do trabalhador/trabalhadora? A escolha do gênero textual foi motivada pelas ‘permissões’ ínsitas às propostas ensaístas, notadamente mais flexíveis e contextualizadas.

Os ensaios são produções que entregam uma análise crítica respaldada, orientada por uma problematização relevante cuja discussão é necessária. Não se trata, portanto, de um texto meramente opinativo, sem calço teórico-filosófico. A personalidade presente nos ensaios se manifesta por meio da tomada de posição diante das respostas possíveis à questão que norteou a problematização (Campos, 2015). Esses textos são interessantes porque oxigenam o campo, podendo, inclusive, revelar perspectivas não exploradas, nichos potenciais, desenvolvidos sem as amarras do formalismo metodológico.

Embora não se possa afirmar que o assédio moral ou profissional seja um tema recente, a sua correlação com a violência da positividade e a positividade tóxica o são, argumento que justifica a pertinência e importância do debate, bem como a realização de novas pesquisas, com vistas a desenvolver meios para detecção e monitoramento da violência, cada vez mais invisibilizada no meio ambiente de trabalho.

A racionalidade neoliberal altera a compreensão e, por consequência, o *modus* de ocorrência desses fenômenos, que nas suas atuais roupagens (ainda mais perversas), repercute desencadeando nos sujeitos vitimados, consequências sociais, psicológicas, relacionais e patológicas diversas marcadamente imbricadas. Pois,

A psicopolítica neoliberal, com a indústria da consciência destrói a alma humana, que é tudo menos uma máquina positiva. O sujeito do regime neoliberal perece com o imperativo da otimização de si, ou seja, ele morre da obrigação de produzir cada vez mais desempenho. A cura se torna assassinato (Han, 2018, p. 48).

Essa dinâmica, de jaez psicobiopolítico, acompanha a transmutação do próprio capitalismo, que ganha feições mais sutis, embora empreenda estratégias agressivas e profundas, visto que invade a psique do indivíduo, criando uma paisagem de opressão desfronteirizada.

2 ENTENDENDO A VIOLÊNCIA DA POSITIVIDADE

A violência da positividade no ambiente de trabalho é aquela baseada no sugestionamento e estimulação impessoal de atitudes e comportamentos sociais no ambiente de labor, tornando o trabalhador (ou trabalhadora) seu próprio agente opressor. Por esse engendramento, o sujeito tem as suas decisões (re)programadas cognitivamente para atender a interesses corporativos, portanto, alheios aos seus, ainda que seja levado a acreditar e alimentar a ilusão de independência.

Essa configuração está presente no estímulo à superprodução, hiperconexão, supercomunicação, hipervigilância, hipervisibilidade, hiperexposição, ao sobreconsumo e superdesempenho, sublimado no exercício do poder diretivo (Han, 2022 b; Han, 2022 c).

A violência do igual é, por causa de sua positividade, invisível. A proliferação do igual se apresenta como crescimento. A partir de um determinado ponto, porém, a produção não é mais produtiva, mas destrutiva; a informação não é mais informativa, mas deformadora; a comunicação não é mais comunicativa, mas meramente cumulativa (Han, 2022 a, p.7).

Embora a prática não tenha um conteúdo negativo explícito, a negatividade de suas consequências são notórias, especialmente para a saúde do(a) trabalhador / trabalhadora. Os prefixos hiper, sobre e super, revelam, além da intensidade de incidência da violência, a sua massificação e densidade.

Trata-se de uma violência silenciosa, permissiva, sorrateira, pacífica e autoatribuída. O sujeito sufoca a si e adocece, sem que seja produzida qualquer tensão dialética. A internalização da violência é a sua força animadora.

Não é apenas a violência do outro que é destrutiva. A expulsão do outro põe em curso um processo de destruição inteiramente diferente; a saber, a autodestruição. Vale universalmente a dialética da violência: um sistema que recusa a negatividade do outro desenvolve traços autodestrutivos (Han, 2022a, p.7).

O enaltecimento exacerbado do trabalho compromete, inclusive, o ócio necessário e a desconexão saudável, encaminhando trabalhadores e trabalhadoras à exaustão física e emocional. Han (2023, p.41) adverte que,

A vida intensa significa, hoje, sobretudo mais desempenho ou mais consumo. Esquecemos que a inatividade que nada produz representa uma forma reluzente e intensa de vida. À obrigação para o trabalho e para o desempenho deve-se opor uma política da inatividade que possa produzir um verdadeiro tempo livre.

O desapossamento do tempo transforma o tempo livre em um tempo morto, útil ao propósito de consumo ainda que seja da própria vida e identidade. Para Bauman e Lyon (2014, p.27),

... os membros da sociedade de consumidores são, eles próprios, mercadorias de consumo, e é essa qualidade que os torna integrantes legítimos dessa sociedade. Tornar-se e continuar a ser uma mercadoria vendável é o mais poderoso motivo de preocupações do consumidor, ainda que quase sempre oculto e poucas vezes consciente, que dirá explicitamente declarado.

O condicionamento mental do sujeito hiperconectado ao trabalho desabilita áreas não profissionais da vida, a prejuízo de sua integração social, na verdade, da própria existência plena. Essas interdições são gestadas de modo sutil, operando -se especialmente pela distorção e descontextualização de conceitos. A razão neoliberal se impõe como um poder que não mais se utiliza da negatividade,

... não atrai atenção para si; consegue estabelecer certo controle sem o uso da força, das normas e da violência; e não restringe e nem ameaça a liberdade, mas sim, a explora. O poder inteligente não é autoritário, e sim, sedutor, vai ao encontro do sujeito ao invés de ir contra ele. (Cardoso, Gonçalves & Gutierrez, 2022, p.24)

É por esse enquadramento que algumas noções de comprometimento organizacional introjetam a referência da entrega desmedida e desproporcional, naturalizando o excesso abusivo, que marca o assédio profissional ou organizacional. “O imperativo da exploração sem limites explora até mesmo a dor” (Han, 2018, p. 48).

Ao deslocar a atenção do sujeito para o trabalho convertido em produto, a pessoa que trabalha perde protagonismo em seu exercício profissional. É como se autor e obra fossem objetos autônomos, manipulados por uma abordagem notadamente desumanizante. Ler o sujeito como objeto reduz a importância do respeito aos seus limites físicos, emocionais e psicológicos. Entregar mais (além do serviço contratado) torna-se um parâmetro fundamental de valor profissional (valor-utilidade) e, por derradeiro, critério de descarte.

A ideologia da otimização, nova forma de subjetivação, se projeta silenciosamente sobre a vida privada da pessoa que trabalha, influenciando ou condicionando as suas escolhas, comprimindo o espaço da alegada liberdade neoliberal.

Não importa o 'ser' mas, tão somente, o 'produzir', condição que absolutiza as métricas que definem o valor profissional e potencializa a intensidade do sofrimento causado por eventual insucesso. Sem a alteridade presente na violência da negatividade não há imunorreação, o que garante longevidade à violência da positividade em razão da ausência de contraposição. A violência da negatividade dispara reações imunologicamente organizadas, produzindo uma barreira protetiva que opera profilaticamente.

É oportuno reforçar que as reações imunológicas se projetam a partir da

estranheza ao outro (corpo estranho). Significa dizer que "A dialética da negatividade é o traço fundamental da imunidade" (Han, 2019, p.9).

A violência da positividade não reclama autoria externa, sendo marcada pelo excesso conveniente aos interesses capitalistas que, por essa dinâmica, se estabelecem a partir da superação dos limites da pessoa que trabalha, nutrida pelos discursos motivacionais. "O sujeito de hoje, voltado narcisicamente ao desempenho, está à busca de sucesso. Sucesso e bons resultados trazem consigo uma confirmação de um pelo outro" (Han, 2017, p.57).

A glamourização do alto desempenho e da dedicação extraordinária são marcas distintivas dessa violência. Assim, o excesso sugestionado, ou mesmo aquele condicionado (traço presente nos casos de assédio profissional), flui e reverbera com capilaridade e sem resistência. "Não é apenas a violência do outro que é destrutiva. A expulsão do outro põe em curso um processo de destruição inteiramente diferente; a saber, a autodestruição" (Han, 2022 a, p.7).

O imperativo neoliberal de desempenho equipara trabalhadores e trabalhadoras a objetos funcionais dessubjetivados a serem forçosamente otimizados, gamificando as relações e o próprio trabalho (Han, 2022). Então,

Ele também produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades. Em outras palavras, com o neoliberalismo, o que está em jogo é nada mais nada menos que a forma de nossa existência, isto é, a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos (Dardot & Laval, 2016, p.15).

A noção de felicidade ganha uma feição mais reduzida e objetificada, baseada no 'ter' e não no 'experenciar', no 'viver'. Assim, possivelmente, a ilusão que faz o sujeito de desempenho satisfeito, não o torna verdadeiramente feliz. É nesse contexto que a violência performa-se para atingir diferentes finalidades e, na medida em que se interioriza, desmaterializa outras formas de violência, a exemplo do assédio profissional, tornando a conduta impessoal, sistêmica, genérica e implícita.

Explicar o fenômeno da violência da positividade, do assédio moral e profissional remete a diferentes perspectivas ou dimensões de análise imbricadas entre si (marxista, política, ideológica e psicológica). Essas abordagens e suas linhagens teóricas não são incompatíveis, mas especialmente necessárias para se

entender os fenômenos adjacentes àquele principal, a exemplo da própria convivência em situações de violência. Priorizou-se como pauta temática o assédio e aspectos da engenharia da violência, comportamentos e atitudes concorrentes.

3 DESMATERIALIZANDO O ASSÉDIO PROFISSIONAL E MORAL

O assédio moral é a típica conduta-moldura, cujo enquadramento acolhe diferentes formas de violação de direitos, traço que complexifica o fenômeno e, conseqüentemente, a sua mitigação efetiva. Essa moldura compõem-se apenas por marcadores ou requisitos estruturais, conferindo notada imprecisão conceitual porque não toca a substância dos fatos e realmente não poderia, uma vez que a violência se interconecta com muitas outras. Reduzir o assédio moral, ou mesmo o profissional, a uma única ação nuclear, substancialmente determinada, ensejaria o não reconhecimento do dano moral trabalhista. Corroborando essa afirmação, Martinez & Carvalho Júnior (2022, p.8) destacam que,

O assédio moral no trabalho não comporta delimitação conceitual precisa, mesmo porque suas manifestações são proteiformes: assumem distintas modalidades de expressão. Em todas elas se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral, consistente na exposição do trabalhador a condutas humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, tornando-o tóxico e nocivo.

Por decorrência natural, a definição de assédio moral comporta apenas marcadores estruturais, qual seja, a forma e não a substância ou o conteúdo da violação (dito de outra forma, a violação propriamente dita). Assim, o assédio moral poderá, inclusive, compreender um repertório de ilícitos, a exemplo do crime de racismo, injúria racial, homofobia, calúnia, difamação etc. Quando o direito fundamental transgredido é aquele da igualdade, o assédio moral apresenta assume um cariz discriminatório.

São marcadores estruturais típicos do assédio moral: a pessoalidade ou direcionamento subjetivo da conduta opressora; a existência de um propósito ou intenção; a lesividade ínsita à conduta (potencial (multi)ofensivo); a duração prolongada (não episódica); o progresso da violência em intensidade; o empreendimento da conduta por meios e estratégias variadas, correspondentes ou

não a tipos penais e; a causticidade social produzida, uma vez que o perímetro de impacto perpassa o ambiente de trabalho, alcançando outros substratos sociais (Castro, 2014; Vasconcelos, 2015).

É esse conjunto de requisitos estruturais (recorrentes, não necessariamente imprescindíveis ao reconhecimento) que atribui sistematicidade à prática. As mesmas características podem ser identificadas no assédio profissional, diferenciando-se, entretanto, quanto à natureza das estratégias e objetivos, inequivocamente institucionais ou corporativos.

O assédio profissional apresenta como marcador principal a extrapolação das exigências patronais em nome de interesses e comandos indiferentes aos limites do trabalhador. A sublimação da alta performance, obscurecido na comunicação empresarial e nos estilos de liderança, se deslinda a prejuízo de qualquer responsabilização moral e judicial, em razão da indeterminação do sujeito que oprime e da modificação da própria paisagem da violência.

A política agressiva de mobilidade (*turn over*) instabiliza o(a) trabalhador(a) em diferentes níveis, influenciando de modo arbitrário a sua trajetória profissional e social, especialmente as suas escolhas. A pressão organizacional passa a ser exercida sem a necessidade de se vocalizar ordens diretas, uma vez que esses comandos estão impregnados no sujeito (internalizados), presentes na arquitetura de uma cognição amoldada convenientemente aos interesses da 'empresa'.

Nesse movimento, trabalhadores e trabalhadoras são despersonalizados, tornando-se personagens corporativos ou marionetes, portanto, de identidade ficta, os mais eficazes agentes ideológicos, responsáveis pela reprodução e adaptação da lógica neoliberal. A artificialidade da personalidade desponta, então, como condição para aceitação, inclusão e medida de profissionalismo. A assimilação desse modo de vida funcionalizado e artificializado corrompe subjetividades, deturpando sentidos e valores em prol de um sucesso instável e de uma vida 'menor'.

Tanto o assédio moral como aquele organizacional (profissional) têm desdobramentos psicológicos. As condutas nem sempre são explícitas. Parte da violência é atitudinal. Essas atitudes não se originam necessariamente do agente opressor (ou opressora) que iniciou o processo, mas especialmente da convivência dos pares: pela omissão diante das evidências da violência; pela indiferença e alheamento

social; pelo afastamento motivado diante dos fatos; pelo isolamento social da pessoa vitimada e sua responsabilização moral; pela tentativa de justificação conveniente da conduta lesiva; pelo apagamento da trajetória e desempenho profissional do trabalhador; pelo não acolhimento e invalidação das emoções da vítima.

A abordagem conivente quando não reduz o sofrimento da pessoa vitimada, a culpabiliza, aprofundando a repercussão sobre a vida do trabalhador ou trabalhadora.

A pessoa assediada é recorrentemente desacreditada e psiquiatrizada pelos pares, agentes diretos da violência ou não. Seus sentimentos e emoções são cerceados e, quando minimamente expressos, são contidos e/ou rechaçados. *“Ah, não liga pra isso!”; “Ele não teve a intenção”; “Você é muito sensível”; “Esquece tudo isso e segue a vida!”; “Deixa isso pra lá!”; “Não quero tomar parte disso”; “Eu escolho minhas lutas”; “Não reparei”; “Isso não é coisa de sua cabeça?”; “Beltrano(a) não teve a intenção de te magoar”; “Não vale a pena esquentar a cabeça com esse tipo de coisa”; “Nem percebi.”; “Não prestei atenção nessa hora”; “Não ligue pra isso”; “Você não está se vitimando?”; “Cuidado para não se autossabotar!”.*

Em vista da repressão emocional, desvalor e impotência experienciadas pela pessoa vitimada, tornam-se previsíveis os desdobramentos psicológicos e existenciais. Não é incomum os pares compararem, negarem, reduzirem e até invalidarem o sofrimento psíquico das vítimas de assédio moral, mesmo sendo a dor uma experiência individual. Relatos de “acolhimento” revelam despreparo e indícios de uma positividade tóxica potencialmente adoecedora. Conflito e sofrimento, paradoxalmente, são parte dessa ‘positividade’.

Com recorrência, é negada às vítimas de assédio a experiência catártica da escuta compassiva e transformativa. Uma intervenção gerencial eficaz não passa apenas pela repressão da conduta, mas pela promoção do acolhimento. A origem não desnatura a violência e sua força destrutiva. O assédio, independentemente de sua natureza, é sempre uma violência que envolve muitas mãos.

O comportamento e atitude coniventes possuem diferentes explicações: a necessidade de manutenção do emprego ou outro tipo de vínculo; a demanda pessoal por reconhecimento profissional; a carência afetiva (o ambiente profissional não é isento de afetos e valores); eventual estímulo organizacional à competição predatória; o individualismo exacerbado e até; um sentimento de posse de um território imagético

de poder. O engajamento, ainda que atitudinal, cria uma sensação de estar incluído, ainda que esse lugar implique a coparticipação na prática da violência (Vasconcelos, 2015).

É assim que no afã de justificar comportamentos lesivos, a mera expressão da individualidade constitui motivo para desprestigiar, afastar, rejeitar, neutralizar, interditar para, ao extremo, aniquilar o outro (Martínez León, 2012; Zabala, 2003; Vasconcelos, 2015; Vasconcelos, 2022; Vasconcelos, 2021) já que,

Aqui jaz uma voz cujo ânimo não pulsa. Fala que morre é vida sem expressão que, frustrada e emocionalmente exaurida, desata-se de si.

Aqui jaz uma voz...sentenciada por julgamentos silenciosos que psiquiatrizam a sua dor, silenciada pela opressão simbólica das vozes que minimizam seu sofrimento...culpada por sofrer, calada em sua tristeza.

Fala que morre produz, além de dor, medos e silêncios, prolongando a sensação de desamparo. Fala que morre abre feridas e abismos sociais.

A pessoa da fala que morre deixa de resistir para existir, e o que importa se não o silêncio? É que o silêncio não incomoda os ouvidos dos que não querem escutar (Vasconcelos, 2022, p.4).

O fato é que a convivência, ativa ou passiva, chancela e torna longeva a violência, oportunizando, por espelhamento, outras ocorrências, além da contaminação do clima organizacional e a naturalização da prática, condições que as tornam cada vez mais frequentes. Quanto mais estruturalizada a violação de direitos, maiores serão as dificuldades de mitigá-la, expondo a organização a um risco moral e legal significativo (embora evitável), além do adoecimento da pessoa que trabalha.

A convivência opera como um reforço, induzindo a pessoa-alvo da violência a sentir-se culpada ou responsável pelas agressões sofridas, fazendo-a desacreditar e negar a própria experiência e condição. A convivência dos pares e a responsabilização das vítimas de assédio moral servem de justificativa para a omissão e indiferença, desonerando-os moralmente de qualquer dever.

A prática do assédio moral corporativo consolida-se a partir de uma polaridade de influências, onde um polo “comanda” a relação e o outro “aceita” passivamente as coordenadas (temporariamente ou não), incitado por condicionantes diversos. Essa polaridade nem sempre é de natureza funcional, mas, indubitavelmente, cria uma hierarquia invisível, informal e não legitimada de poder. Por esse ângulo, o assédio no âmbito trabalhista também alcança indivíduos pertencentes a um mesmo nível hierárquico (assédio moral de linha ou horizontal). Não obstante se reconheça essa

possibilidade, o assédio mais observado é o vertical, incidente sobre a mão-de-obra situada na base da hierarquia funcional (Vasconcelos, 2015, p. 822).

A descontextualização dos fatos é uma estratégia que atende as diferentes objetivos: mascarar indícios, justificar comportamentos, emoções e sentimentos, bem como, psiquiatrizar o trabalhador/trabalhadora, dando ensejo a um processo de estereotipização.

Em muitas situações, a violência se transforma em intensidade e qualidade, aprofundando os danos causados à saúde mental do trabalhador. Não é sem razão que vítimas de assédio são recorrentemente rotuladas de pessoas difíceis de lidar, pouco profissionais, incompetentes, problemáticas, invejosas, neuróticas, ressentidas e infelizes, responsabilizando-as pela sua condição forçosamente adoecida. É importante ponderar sobre o significado e repercussão produzida pela atribuição desses rótulos

A própria definição de ressentimento, constelação afetiva presente em diferentes conflitos, reforça o movimento intencional de culpabilizar a pessoa que sofre assédio moral, uma vez que,

Ressentir-se significa atribuir ao outro a responsabilidade pelo que nos faz sofrer. Um outro a quem delegamos, em um momento anterior, o poder de decidir por nós de modo a poder culpá-lo pelo que venha a fracassar. Nesse aspecto, o ressentido pode ser tomado como paradigma do neurótico, com sua servidão inconsciente e sua impossibilidade de implicar se como sujeito do desejo (Kehl, 2020, p.12).

O ressentimento se constitui por um complexo de afetos e emoções negativas, pois é visto como,

... soma de rancor, desejo de vingança, raiva, maldade, ciúmes, inveja, malícia. Uma conjunção maligna, portanto, na qual o desejo de vingança exerce um papel predominante; a palavra “ressentimento” indica que se trata de uma reação – mas, se esta reação tivesse sido posta em ato, ainda que fosse um ato de palavra, o sentimento de injúria ou agravo teria sido aplacado (Kehl, 2020, p.13).

As consequências do assédio moral se processam gradativa e sucessivamente, o que dificulta o empreendimento de respostas eficazes, produzindo uma disposição psicológica operada de forma continuada e sistematicamente, liberando sentimentos e emoções.

Não significa dizer que a pessoa assediada não possa ressentir-se ou que o fenômeno não produza ressentimento. O que se problematiza aqui é a apropriação do termo para desresponsabilizar o agressor pelas consequências e não superação do conflito (da experiência em si). Observe que a dinâmica da violência caminha para a interiorização do fenômeno, obliterando o seu marcador de alteridade.

O assédio moral e profissional vêm perdendo um pouco de sua materialidade por força da internalização da violência, tornando o sujeito vitimado parte dessa dinâmica de autoenvenenamento psicológico (ainda que desta condição não tenha consciência). Nesse passo, "... a violência assume uma forma tornada psíquica, psicologizada, internalizada; ela adota formas intrapsíquicas. As energias não são descarregadas de modo diretamente afetivo, mas são processadas, trabalhadas psiquicamente." (Han, 2017, p.10).

A repercussão para a vida do trabalhador ou trabalhadora resiste e perpassa a relação de trabalho, dada a (re)programação cognitiva operada por estimulação continuada. Em alguns casos, o assédio (moral) evolui para a sua forma coletiva. É quando a convivência dá lugar a uma atuação mais incisiva dos pares. Diferente do assédio moral, nos casos de assédio profissional essa desmaterialização se baseia na violência da positividade, operada pelo estímulo e sugestionamento do trabalhador (ou trabalhadora) à entrega total, desencadeando um *loop* mental exauriente e adoecedor, tendo em vista a hiperconexão estabelecida.

4 RACIONALIDADE NEOLIBERAL E A ARQUITETURA DA VIOLÊNCIA

A racionalidade neoliberal, notadamente mercantilizada, se estende às diferentes esferas da vida do trabalhador, direcionando atitudes e comportamentos orientados por promessas de realização e de uma vida próspera, necessidades estimuladas em um mundo do trabalho fantasiosamente projetado a partir de uma lógica meritocrática injusta e socialmente ineficaz. E assim "Essa complexa engrenagem sociometabólica tornou a corrosão do trabalho um imperativo ainda maior em nosso tempo" (Antunes, 2022, p.20).

O repertório neoliberal, disseminado por um séquito expressivo de gestores e gestoras, revela um simbolismo intensivo que fortalece o condicionamento da relação

entre o sujeito que trabalha e a organização. Expressões como “maximizar o desempenho” (sem observar limites), “resiliência sem cura”, “gestão, pessoas, carreiras, equipes antifrágéis”, “enxugar as gorduras”, “fazer uma faxina”, “exterminar os dinossauros” desumanizam a relação, reduzindo o trabalhador a coisas descartáveis, portanto, substituíveis; cenário que explica o encurtamento dos vínculos contratuais de trabalho e o sequestro ideológico do conceito de assalarição. Uma vez que,

A ideologia neoliberal da resiliência transforma experiências traumáticas em catalisadores para o aumento do desempenho. Fala-se até mesmo de crescimento pós-traumático. O treino de resiliência como treino de resistência espiritual tem de formar, a partir do ser humano, um sujeito de desempenho permanentemente feliz, o mais insensível à dor possível (Han, 2021, p.8).

Essa sistemática empresarial determina modos de vida, expectativas e até interdições, criando um condicionamento de natureza psíquica e social (Brown, 2023). Porém,

Há ainda outro aspecto negativo de relevo, dentre tantos outros que poderíamos desenvolver: estamos presenciando cada vez mais o fim da separação entre o tempo de vida no trabalho e fora do trabalho. Cada vez mais os trabalhos se estendem para a totalidade do dia e invadem a noite, seja no espaço produtivo, seja no reprodutivo (e na complexa imbricação entre ambos), ampliando ainda mais a disponibilidade integral para o trabalho, seja na empresa, seja no espaço doméstico (Antunes, 2023, p.26).

A principal evidência da reverberação dessa racionalidade em outros setores da vida do trabalhador reside na conformação da própria classe média, precisamente, daquela parcela desidentificada com a classe trabalhadora, não incluída pela classe economicamente dominante (detentora dos meios de produção). Explica-se, então, porque cada vez mais, esse contingente populacional é sufocado pelo ônus da manutenção do *status* e pela busca por uma vida higienicamente controlada (mensalidades escolares elevadas, altas prestações do financiamento do imóvel e do veículo, em alguns casos, até dos valores de aluguel e condomínio em bairros nobres, taxa de estacionamento, salário da empregada doméstica etc.). Esse soterramento mostra, dentre outras elementos, o adestramento e orientação do sujeito de desempenho para o consumo, condição que o transforma em mero objeto da engrenagem neoliberal. Pois,

Como a força de trabalho é também uma mercadoria (em verdade, uma mercadoria especial, pois é a única que cria valor), sua incessante redução torna-se também objeto dessa mesma tendência decrescente do valor de uso das mercadorias, assim como a natureza é tomada como se fosse infinita e eterna para o uso destrutivo do capital (Antunes, 2022, p.20).

O tédio e o vazio de propósitos superiores (existenciais) são preenchidos por hábitos consumistas, não necessariamente úteis, muitas vezes, apenas fúteis. Nesse compasso, a própria noção de felicidade é reconfigurada e superficializada, reduzida a uma vida aparentemente glamourosa, mas com vínculos frágeis e episódicos. Antunes (2023, p.27) adverte que,

... ao mesmo tempo que amplas parcelas da classe trabalhadora se encontram com jornadas extenuantes de trabalho, para outros, a existência de trabalho é cada vez mais esporádica, intermitente e parcial. Como a subutilização é um traço distintivo do nosso tempo e a desregulação é o seu corolário “natural”, florescem outras modalidades de trabalho para fugir do desemprego: coworking, que são espaços compartilhados de trabalho onde sociabilidade, insegurança e competição se retroalimentam; crowdwork, isto é, em “multidão”, realizado sob demanda e o self-employment, para preencher o subemprego, acalentando a ilusão da felicidade e vivenciando a pragmática cotidiana da irrealização.

Como se vê, a liberdade neoliberal, baseada na livre-concorrência (ainda que em condições desumanamente desiguais), no culto ao superdesempenho (mesmo que a prejuízo da saúde do trabalhador) e ao consumo desenfreado, mais aprisiona do que liberta. Uma vez que,

O neoliberalismo como forma de evolução ou mesmo como mutação do capitalismo não se preocupa primariamente com o biológico, o somático, o corporal. Antes, decorre da psique como força produtiva. A virada para a psique e, em consequência, para a psicopolítica, também está relacionada à forma de produção do capitalismo atual, pois ele é determinado por modos imateriais e incorpóreos (...). O disciplinamento corporal dá lugar à otimização mental (Han, 2018, pp. 39-40).

Com efeito, as promessas de infinitude, o repertório de léxicos sensacionalistas e a falácia meritocrática entregam o sujeito de desempenho a si mesmo, ao fluxo e resultado de suas próprias pulsões (Cavalcanti, 2021; Silva, 2021; Dardot, 2021; Dardot & Laval, 2017; Dunker, 2015; Antunes, 2023).

Naturalmente essa parcela da população não é homogênea. Trata-se de uma casta diversa, tanto no que diz respeito ao critério 'renda' como ao requisito "profissão ou atuação profissional". Esse 'não lugar' da classe média, reclamado por alguns como 'lugar intermediário' na pirâmide social, denuncia o distanciamento e o deslocamento consciente de um contingente de trabalhadores (ainda que profissionais liberais) da própria classe trabalhadora (estereotipada como uma massa de despossuídos ou semidespossuídos preguiçosos e responsáveis pelo infortúnio da pobreza); mas que isso, uma tentativa forçada de aproximação da classe mais abastada economicamente. Assim, Antunes (2023, p.27) pontua que,

E, como consolo àqueles(as) que vivenciam a intensificação do privilégio da servidão, anunciam-se "novas profissões", como a do coaching, uma espécie de animador "espiritual" (para minimizar o mal-estar na civilização) e assim tentar recuperar a "autoestima" daqueles que foram corroídos pelos engenhosos mecanismos dos capitais.

O discurso de valorização do trabalho, como única força motriz de ascensão profissional, reforça comportamentos e expectativas coerentes com a lógica de empresa, que transforma pessoas em sujeitos de desempenho competitivos, individualistas e, portanto, política e coletivamente desmobilizados, engajados em objetivos denominados de 'profissionais', dentro e fora da organização, em um processo de planificação subjetiva que atravessa as diferentes áreas da vida privada.

5 SOLUÇÕES QUE DESBORDAM A DISCIPLINA DO DIREITO

A normalização legal e organizacional se mostram insuficientes para dar conta da belicosidade presente em alguns ambientes organizacionais, sendo necessário o empreendimento de medidas de mitigação que escapam à disciplina do Direito porque alcança práticas e saberes interdisciplinares. Um repertório de técnicas e dinâmicas variadas com finalidades educativa e restaurativa compõem o rol de medidas preventivas recomendadas pelo Ministério Público na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Embora as recomendações expedidas pelo MP (instrumentos extrajudiciais) não possuam um caráter ou efeito vinculante (coercitivo) ao seu destinatário, são

ricamente indicativas e sugestivas em intervenções que podem ser eficazes na prevenção de condutas lesivas à dignidade da pessoa humana. É o caso, por exemplo, da promoção da comunicação não violenta (CNV) nas relações de trabalho e da adoção de círculos de construção de paz (Pranis, 2019). Uma vez que,

A filosofia subjacente aos Círculos reconhece que todos precisam de ajuda e que, ajudando os outros, estamos ao mesmo tempo, ajudando a nós mesmos. Os participantes do Círculo se beneficiam da sabedoria coletiva de todos (...). Os Círculos recebem o aporte da experiência de vida e sabedoria do conjunto de participantes, gerando assim uma nova compreensão do problema e possibilidades inéditas de solução (Pranis, 2019, p. 18).

A prática, na verdade, a construção de uma comunicação não violenta nas organizações se projeta como necessidade, especialmente quando se vislumbra o volume de ocorrências de assédio no ambiente laboral. É que a racionalidade neoliberal e a sua lógica não comunitária impõem uma linguagem que desumaniza e esgarça as relações interpessoais no meio ambiente no qual o serviço é prestado, transformando as pessoas em meros objetos removíveis.

Compassiva, espontânea, leve, humanamente envolvente e baseada em conexões genuínas, a comunicação não violenta é voltada para a compreensão dos eventos que foram gatilhos do conflito, igualmente, das pessoas envolvidas e sua realidade, independentemente da pauta temática.

A iniciativa desloca o interlocutor para uma posição que dá acesso à perspectiva do outro, adicionando uma nova cognição à análise dos fatos que originaram a questão não resolvida (movimento contranarcísico).

A escuta sem julgamentos moralizadores (transformadora) e a gentileza, por essa dinâmica, são fundamentais. Escutar a partir de um 'lugar de fala' diferente daquele ocupado pelo 'sujeito que fala' torna assimétrica a comunicação, reproduzindo uma relação de poder cuja lógica é econômica, racionalidade (neoliberal) que superestima uma das partes e oprime a outra. A verdade torna-se objeto de uma disputa que tem como marcador principal a binariedade. Escutar é renunciar provisoriamente a esta posição de senioridade na comunicação para acessar motivos e repertório. O cérebro tende à produção de conexões, mas as ocorrências traumáticas o reprogramam para a defesa e proteção.

É mister entender a complexidade dessa noção de “lugar”, que iniludivelmente remete ao contexto e circunstâncias dos fatos, à história de vida do interlocutor, às suas experiências mais recentes, expectativas e a sua condição psicológica. Naturalmente, essa leitura não é profunda em razão da diversidade e densidade emocional dos elementos, contudo, a mera revelação desses indícios é suficiente para acessar a janela pela qual o sujeito lê o mundo e suas relações, exercício natural de empatia cognitiva que faz fluir o interesse empático. A comunicação não violenta não se estabelece apenas a partir da empatia emocional, uma vez que esta depende de como o conflito reverbera intimamente (Rosenberg, 2019; Goleman, 2019).

Significa afirmar que o exercício da comunicação não violenta exige, além de uma intencionada aproximação social, a transformação da programação mental das pessoas na organização. “Não existe o que chamamos de ‘observador objetivo’ ou ‘perspectiva isenta’. Tudo está conectado” (Pranis, 2019, p. 41).

Tratar os conflitos organizacionais com predisposição ao tratamento paritário, respeitoso e interativo, presente na dinâmica dos círculos de construção de paz, tende a provocar o relaxamento das tensões, ensejando um diálogo construtivo e propositivo relativamente aos interesses e necessidades convergentes. A pacificação do meio ambiente organizacional é fundamental à mitigação de conflitos, mas especialmente, para a promoção da cultura de não violência (assentada no respeito, empatia e cuidado mútuo) (Pranis, 2019).

O assédio, em suas diferentes formas, dado o volume de ocorrências no Brasil (em dimensão considerada pandêmica), ganhou ao longo dos anos relevo na agenda de debates acerca dos direitos trabalhistas, desencadeando respostas normativas importantes, a exemplo da Lei 14.457/2022 e Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça. Todavia, a análise dos casos concretos remete à necessária interdisciplinização de soluções que visem o combate à violência no meio ambiente de trabalho. É preciso ir além do Direito para lograr eficácia no intento pacificador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar o mundo do trabalho, a sua morfologia e relações, encaminha necessariamente às relações de poder nas organizações e à constituição de um quadro teórico que oportunize a sua adequada compreensão.

Os argumentos apresentados reforçaram a tese da crescente intangibilização do assédio moral e profissional pela apropriação sutil do *modus operandi* da violência da positividade, condição que torna as pessoas vitimadas parte da engrenagem da própria violência sofrida, o que indiretamente validou a compreensão de que a prática do assédio, independentemente de sua natureza e objeto, representa um indicador da saúde moral da organização.

Direcionada à “otimização” de desempenho, metamorfoseada por um aparato gerencial justificador, a violência da positividade reverbera invisivelmente, conferindo ao fenômeno do assédio (moral e profissional) proporções pandêmicas e uma notada potência destrutiva. Trabalhadores e trabalhadoras são condicionados a atuarem como “sujeitos neoliberais”, responsáveis e culpados pelo seu “lugar e condição social”, pelo insucesso ao qual não deu causa.

A percepção de um ambiente de trabalho hostil não mais depende do comportamento externalizado pelos indivíduos. A internalização de imposições e condicionamentos mentais destacam o caráter implosivo da violência, reconfigurando os marcadores do assédio moral e profissional, constatação que cuja encaminha ao reconhecimento da necessidade premente da realização de novos estudos e pesquisas, com vistas a desenvolver meios adequados para prevenção.

REFERÊNCIAS

Antunes, R. (2022). *Capitalismo pandêmico*. Boitempo.

Antunes, R. (2023). Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: Antunes, R. (Org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. Boitempo.

Bauman, Z., & Lyon, D. (2014). *Vigilância líquida*. Jorge Zahar Editor Ltda.

Brown, W. (2023). *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. Editora filosófica politeia.

Campos, M. (2015). *Manual de redação científica: ensaio acadêmico, relatório de experimento e artigo científico*. Disponível em:
<https://www.academia.edu/11466038/Manual_de_Reda%C3%A7%C3%A3o_Cient%C3%ADfica_ensaio_acad%C3%AAmico_relat%C3%B3rio_de_experimento_e_artigo_cient%C3%ADfico>. Acesso em: 11 de maio de 2023.

- Cardoso, A. J. S.; Gonçalves, L. R., & Gutiérrez, V. A. T. (2022). *O neoliberalês: um ensaio filosófico sobre o idioma da sociedade do desempenho*. Editora do autor.
- Castro, C. R. C. (2014). *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego? Doutrina, jurisprudência e casos concretos atuais*. LTr.
- Cavalcanti, T. M. (2021). *Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão*. Boitempo.
- Conselho Nacional de Justiça. (28 de junho, 2023). *I Encontro de Comissões ou Subcomitês de Prevenção e Enfretamento do Assédio e da Discriminação no Poder Judiciário* [Vídeo]. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LfcMmueGqD8>
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Boitempo.
- Dardot, P., & Laval, C. (2017). *Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI*. Boitempo.
- Dardot, P. *et al.* (2021). *A escolha da guerra civil: uma outra história do neoliberalismo*. Elefante.
- Dunker, C. I. L. (2015). *Mal-estar, sofrimento e sintoma: uma psicopatologia do Brasil entre muros*. Boitempo.
- Goleman, D. (2019). O que é Empatia? In: Goleman, D. (Org.), *Empatia*. Sextante.
- Han, B.. (2017). *Agonia do eros*. Vozes.
- Han, B. (2018). *Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Âyiné.
- Han, B. (2019). *Sociedade do cansaço*. Vozes.
- Han, B. (2021). *Sociedade paliativa: a dor hoje*. Vozes.
- Han, B. (2022a). *A expulsão do outro: sociedade, percepção e comunicação hoje*. Vozes.
- Han, B. (2022b). *Infocracia: digitalização e a crise da democracia*. Vozes.
- Han, B. (2022c). *Não-coisas: reviravoltas do mundo da vida*. Vozes.
- Han, B. (2023). *Vita contemplativa: ou sobre a inatividade*. Vozes.
- Kehl, M. R. (2020). *Ressentimento*. Boitempo.

Martínez, M. M. L. *et al.* (2012). *El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente*. Gaceta Internacional de Ciencias Forenses, 3, 5-12.

Martinez, L., & Carvalho Júnior, P. L., (2022). Assédio Moral Trabalhista: Ações Coletivas e Processo Estrutural. SaraivaJur.

Pranis, K. (2019). *Processos Circulares de construção de paz*. (4 ed.). Palas Athena.

Rosenberg, M. B. (2019). *A linguagem da paz em um mundo de conflitos: sua próxima fala mudará seu mundo*. Palas Athena.

Silva, P., Maia, J., & Almeida, C. (2021). Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. *Mídia E Cotidiano*, 15(3), 368-375. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/rmc.v15i3.51330>>. Acesso em: 22/08/2022.

Vasconcelos, Y. L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cad. EBAPE.BR*, 13(4), 821-851.

Vasconcelos, Y. L., & Bertino, R. M. J. (2021). Limites do poder diretivo do gestor nas relações de trabalho: uma análise de casos de assédio moral e profissional. *Revista Eletrônica do Curso de Direito Da UFSM*, 15(3), 2021, e37184. Disponível em: <<https://doi.org/10.5902/1981369437184>>. Acesso em: 12/01/2023.

Vasconcelos, Y. L. (2022). *Assédio moral e sofrimento 'reduzido' das vítimas*. Migalhas, nº 5.758. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/373974/assedio-moral-e-o-sofrimento-reduzido-das-vitimas>>. Acesso em: 30/11/2022.

Zabala, I. P. (2003). *Mobbing - Como sobreviver ao assédio psicológico: NO TRABALHO*. Edições Loyola.