



MULHER, BULLYING E TRABALHO: DESVELANDO DESIGUALDADES DE GÊNERO

Bruna Meurer

A intensificação do *bullying*, a partir da realização dos primeiros estudos, é datada desde o início do século XX, quando transformações importantes e profundas passaram a ocorrer em nossas sociedades, fundadas no que tem sido chamado de Terceira Revolução Industrial, ou Revolução da Tecnologia da Informação, constituindo-se em um evento histórico interpretado como tendo a mesma envergadura que a Revolução Industrial do Século XVIII. A revolução tecnológica em curso, centrada nas tecnologias da informação, de base microeletrônica, vem remodelando a base material da sociedade e condicionando alterações importantes nas relações entre a Economia, o Estado e a Sociedade (CASTELLS, 1999, p. 499). Essa reestruturação do capitalismo, empreendida desde os anos 70 entre as sociedades avançadas, segundo Toni (2003, p.2), ocorre “no bojo do processo de globalização - ou da mundialização do capital- que induz a mudanças qualitativas nos planos produtivo (novas tecnologias e novos padrões de gestão e de organização do trabalho) e político-ideológico (predominância do ideário neoliberal, que coloca o mercado como instância reguladora privilegiada da vida em sociedade)”.

Por conta disso, essas mudanças sociais não trouxeram advenços e conquistas aos trabalhadores(as), pois, as relações de trabalho se tornaram mais complexas, competitivas e acirradas, em decorrência, principalmente, dos novos padrões tecnológicos, alterações na dinâmica ocupacional, novos valores e práticas de gestão, e políticas neoliberais (HIRIGOYEN, 2002). Consoante a esta visão Corrêa (2004) afirma que o processo moderno de gestão favorece um ambiente organizacional de autoritarismo, submissão, disciplina, competitividade e práticas de gestão pouco claras, gerando nos trabalhadores(as) insegurança, desconfiança, estresse e instabilidade emocional. Logo, o desenvolvimento dessas práticas de centralização de poder e autoritarismo podem gerar procedimentos organizacionais moralmente questionáveis, que passam pela violação da intimidade do funcionário, transformando assim, o ambiente organizacional num espaço ideal para crescimento do *bullying*, direcionado principalmente às mulheres, especialmente em empresas inseridas em um sistema perverso (HIRIGOYEN, 2002; CORRÊA, 2004).

Estudos realizados no Brasil e em outros países, apontam que as mulheres estão expostas a um risco adicional ao *bullying* nos ambientes de trabalho, em função de toda uma historicidade atrelada a desigualdades, estereótipos de gênero, e à dominação masculina ainda presente nesses contextos (MORENO, MUÑOZ, HERNÁNDEZ, BENADERO & CARVAJAL, 2005). Uma



pesquisa conduzida no Brasil revelou que em 63,7% dos casos a vítima é mulher e são as mulheres, em especial as negras, as que mais são assediadas moralmente (BARRETO, 2000).

Logo, diante de tal realidade, entende-se que o *bullying* constitui-se em um fenômeno complexo, de caráter plural e multidimensional, que deve ser reconhecido como um sério problema dentro das organizações e requer medidas específicas direcionadas principalmente ao gênero feminino. Às vezes o *bullying* é mais evidente e pode ser notado com facilidade; outras vezes ele se manifesta de maneira mais sutil, sendo mais difícil de ser detectado (LEYMANN, 1996). No entanto, é através da criação de um “mecanismo de invisibilização” do *bullying*, pelos colegas e superiores, que desvela-se a materialização desse fenômeno, quando direcionado as mulheres.

Metodologia

O material que será apresentado nesta parte do estudo, provém de entrevistas individuais em profundidade, que foram realizadas com seis mulheres (nomes fictícios: Paula, Béti, Verônica, Silvia, Suzana, e Eleonora) de diferentes idades (entre 25-56 anos), estados civis, que não possuíam mais vínculo com a organização - ou já haviam mudado de setor após os episódios de *bullying*- e desempenhavam diferentes funções ou cargos em organizações públicas e privadas na cidade de Porto Alegre, RS. Essas entrevistas foram gravadas e transcritas após a concordância através de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O processo de seleção das participantes foi realizado por meio da técnica de amostragem "bola-de-neve" (*snowball technique*). Historicamente, este método tem sido amplamente utilizado em estudos qualitativos em populações escondidas ou de difícil acesso. Entretanto, para pesquisadores como Leymann (1996), não são todos os conflitos que podem ser classificados como *bullying*. Esse fenômeno requer exposição prolongada e repetitivas situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho (no mínimo por seis meses). Nesse contexto, destaca-se que todas as participantes deste estudo, atendiam aos quesitos propostos por estes autores.

Para a análise dos dados, utilizamos a Análise de Discurso de base Foucaultiana, que vai em busca de formações discursivas. Para Foucault (1995, p. 171) “há enunciados e relações, que o próprio discurso põe em funcionamento”. Analisar o discurso seria dar conta exatamente disso: de relações históricas, de práticas muito concretas, que estão vivas nos discursos (FOUCAULT *apud* FISCHER, 2001, p. 200).

Resultados e Discussão

Os estudos sobre *bullying* assinalam que esse fenômeno, decorre principalmente na relação de superior para subordinado, mas pode ocorrer também no sentido inverso ou entre colegas de



setor ou função (GUEDES, 2004). Entretanto, as participantes deste estudo foram alvos de suas superiores hierárquicas, chefas ou supervisoras (do gênero feminino). Desse modo, embora a maior parte dos estudos apontem que os homens em posição de chefia sejam comumente os agressores, as mulheres são apontadas como agressoras com maior frequência quando ocupam outras posições na organização (mesmo cargo). Uma explicação possível para este fato, de acordo com Maciel, Cavalcante, Matos, e Rodrigues (2007) é que os homens com maior frequência do que as mulheres estão em posições superiores, o que facilita serem apontados como principais agressores.

Nas teias dessas questões de gênero, as participantes expressam sentidos múltiplos, que se distanciam dos apontamentos e movimentos que vêm sendo feitos pela literatura ao classificar as formas como homens ou mulheres praticam, ou mesmo quando vítimas reagem ao *bullying*. Podemos identificar que as agressoras não utilizavam apenas de artifícios e condutas, relacionadas a estereótipos femininos para atingir suas vítimas. Em outras palavras, apesar de as agressoras criarem situações de divisão, discórdia, isolamento, difamação, fofocas, manipulação de amigos e mentiras, que supostamente caracterizam o “*bullying* feminino”, com o propósito de difamar e excluir a vítima de seu grupo social, estas se utilizavam tanto destes, quanto de artifícios considerados como “masculinos” ou tidos como “*bullying* masculino” - onde as vítimas são atacadas por práticas imediatas, através de ameaças, gritos, palavrões, roubos, ofensas verbais ou expressões e gestos que geram mal estar aos afetados- de forma proporcional (MIDDELTON-MOZ & ZAWADSKY, 2007), conforme depoimento:

Um exemplo disso, num dia ela falou que eu tinha que baixar o nariz pra trabalhar dentro da empresa, porque eu não era mais do que ninguém. Ai eu perguntei por quê? Algum cliente tinha ido reclamar em relação ao meu atendimento? E ela disse que não. Mas, que ela não tinha ido com a minha cara desde o dia que eu entrei. Então, era assim, horas eu estava sendo ameaçada com olhares, sutilezas, intriguinhas. E, horas ela não via se eu tava atendendo um cliente... não me poupava em nada. Era na frente de quem fosse... clientes, colegas [...] (Eleonora).

Concomitante a isso, atentamos para o fato de que as participantes relatam uma multiplicidade e um emaranhado de comportamentos tidos como “masculinos” ou “femininos”, que surgem condensados, à maneira como reagem às agressões. Desse modo, algumas participantes, relatam que o não reagir vem dos sistemas sociais como um todo, em função do modo como foram educadas por suas famílias. Esses discursos estão perpassados pelos padrões, socialmente atrelados e esperados ao feminino, e a norma heterossexual pela qual mulheres e homens estão submetidos desde o momento em que nascem¹, como uma das participantes apresenta em seu relato:

Eu sentia raiva porque eu não conseguia bater de frente com ela. Eu não conseguia até por educação. Isso já é de casa, tu respeite o teu pai, tu respeite os mais velhos, a tua família, os teus chefes. Então como tem

¹As regras que governam a identidade inteligível são parcialmente estruturadas a partir de uma matriz que estabelece a um só tempo uma hierarquia entre masculino e feminino e uma heterossexualidade compulsória. O sujeito *gendrado* seria, antes, o resultado de repetições constitutivas que impõem efeitos substancializantes. [...] Essa interpelação terá que ser reiterada através do tempo com o intuito de reforçar esse efeito naturalizante (ARÁN & JÚNIOR, 2007, p.6).



problema de hierarquia eu me calava. Já os outros não, eles até conseguiam discutir. E aquilo ia me sufocando, sufocando [...] (Béti).

Nessa perspectiva, no que se refere à fala das participantes, Hirigoyen (2002, p.103) destaca que, “em virtude de fatores culturais, as mulheres não são educadas para reagir de maneira violenta... acostumadas aos elementos de sua educação familiar, elas entram mais facilmente em relações de dominação no trabalho”. No entanto, destacamos que uma das críticas feministas mais recorrentes à teoria da dominação masculina refere-se ao pressuposto da ‘incorporação’ e da ‘aceitação’ que os dominados (no caso, as mulheres) teriam para com os dominantes (agressores/as), pelo fato de terem internalizado em seus corpos os esquemas de dominação como *Habitus*², isto é, sistemas de disposições adquiridas que internalizam as estruturas sociais (BOURDIEU, 1999). Logo, tais esquemas devem ser problematizados, pois como destaca Guedes (2004, p. 71) “apontar as características gerais da vítima do *bullying* não é tarefa fácil, postos que os aspectos socioculturais têm significativa preponderância sobre o fenômeno”.

Desse modo, identificamos que tal fator de não reatividade, não deve ser analisado como via de regra, haja vista os posicionamentos de outra parte das participantes, que relatam que mesmo não frequentemente, devido o desgaste que isso trazia, reagiam aos ataques das agressoras:

“Por que ela me mandava fazer, de uma forma que a boa técnica de engenharia, não recomenda por ela ser uma pessoa ignorante no assunto. E aí, eu ficava, digamos assim, pressionada entre obedecer uma ordem e fazer um trabalho errado [...]. Só que eu não cedi. Como eu tenho responsabilidade técnica sobre o trabalho, tudo o que eu fiz, foi de acordo com aquilo que eu tenho conhecimento, que eu me especializei. E sofri muitas consequências por não ter cedido. Com certeza, esse foi um dos fatores que no meu caso interferiu [...] (Verônica)”.

A partir desses depoimentos, como podemos reconhecer, não se pode mais dizer o mesmo, e de forma generalizada, quanto aos discursos atrelados a estereótipos de passividade e submissão feminina nos sistemas de gênero. Tal fato pode ser compreendido, tanto quando ressaltamos que as agressoras pertencem ao gênero feminino, quando percebemos a reatividade de algumas participantes aos ataques das agressoras ao “mesmo tom”. Essas reflexões chamam a atenção para as diferenças erigidas de novas construções sociais assentadas no amplo universo da diversidade, construídas em torno da masculinidade e da feminilidade.

Em outras palavras: as diferenças criadas, ou percebidas socialmente, sofrem variação de acordo com a estrutura e caracterização histórico-cultural do que constituiria o mundo dos homens e das mulheres e parece não ser diferente em relação às distinções que particularizam o universo feminino (RIBEIRO, 2006). Nesse viés, através dos depoimentos das participantes, problematizamos toda e qualquer generalização ou homogeneização acerca dos estereótipos ou

² *Habitus* é explicado por Bourdieu (1999) da seguinte forma: o “... produto de um trabalho social de nomenclatura e de inculcação ao término do qual uma identidade social instituída por uma dessas 'linhas de demarcação mística', conhecidas e reconhecidas por todos, que o mundo social desenha, inscreve-se em uma natureza biológica e se torna um *habitus*, lei social incorporada”.



papéis de gênero que vem sendo atrelados aos que praticam (agressores/as) ou são vítimas do *bullying*, por grande parte dos estudos produzidos sobre esse fenômeno. Nessas descrições, é possível se reconhecer a perspectiva descrita por Keller (1991), que refere-se às dicotomias hierarquizadas e valoradas que se encontram nos pressupostos da ciência tradicional e se baseiam na relação hierárquica entre masculino e feminino (público/privado, político/pessoal, razão/sentimento, etc.).

Por este motivo, nos recomenda Pierre Bourdieu (1999) que um objeto maior da história das mulheres deve ser justamente o estudo desses discursos e práticas que garantem que as mulheres consintam nas representações dominantes das diferenças entre os sexos. São as sociedades, como nos retrata Colling (2004, p.19), que conferem significado à diferença. Portanto, “não há verdade na diferença entre os sexos, mas um esforço interminável para dar-lhe sentido, interpretá-la e cultivá-la”. As relações entre homens e mulheres, que implicam em desigualdades políticas, econômicas e sociais que configuram papéis diferenciados segundo o sexo, estão intimamente ligadas ao princípio de hierarquia. Logo, esses papéis e estereótipos sexuais frente ao *bullying*, tanto masculinos quanto femininos, são produtos na configuração do poder, são lugares ocupados em uma situação estratégica complexa, que dotam o masculino de um maior exercício de poder que a mulher, não sendo isso uma realidade massificada (COLLING, 2004).

Diante de tal realidade, é possível se perceber que antigos discursos produzidos por cientistas, médicos e psiquiatras “darwinistas” nos séculos passados, para se referir aos comportamentos femininos, que não correspondiam aos padrões morais, sociais e de gênero, atravessam as falas das participantes, quando descrevem suas chefas:

“Não sei se ela tinha essa consciência. Às vezes, ela pensava um pouco, porque ela vinha fazendo, fazia... ai depois no outro dia ela vinha querida e depois tratava assim. Então não sei se ela pensava, ou era bipolaridade mesmo. Nós achávamos que ela era doente. Normal não podia ser. Até que uma vez[...], uma colega me disse que não era para ligar, porque ela era bipolar mesmo (Suzana)”.

Como nos aponta Sedeño (2001, p.235-236), “os psiquiatras responderam às reivindicações das mulheres por direito aos estudos e ao trabalho remunerado no século XIX, dizendo que seu destino de incapacidade para essas funções estava determinado pela biologia e que esses protestos não passavam de uma patologia, precisando ser tratada”. Reação que promoveu e fortaleceu a crença que perdura até nos dias atuais, de que as mulheres quando não correspondem aos estereótipos e papéis do gênero, agindo agressivamente, teriam uma tendência ao *desequilíbrio psicológico e mental* (SEDEÑO, 2001). Imersas nestes discursos, identificamos que as participantes tinham dificuldade de reconhecer suas chefas do gênero feminino como agressoras. Desse modo, é possível se compreender que as próprias participantes estavam imersas nos signos culturais e historicamente colados às representações de feminilidade, que segundo Werba (2004), estão



polarizados na esfera da emoção, da sedução, da sensibilidade, da submissão, do privado, da passividade, da fragilidade, enfim, da docilidade nomeada como feminino.

Logo, quando as agressoras fogem a estes padrões, os mecanismos sociais tratam de reconduzi-las ao seu lugar, através de agentes da saúde mental, quando questionam a agressividade. Identificamos, assim, que tais estigmas, que atrelam as condutas agressivas ao homem, dificultaram e fizeram com que tardiamente as participantes reconhecessem que estavam sendo vítimas de uma forma de violência. Esses processos de simbolização fazem com que as vítimas sejam levadas a perceber as agressoras como sujeitos insanos(as), descontrolados(as), bipolares, depressivos(as), doentes mentais etc... ao não responderem as representações que exigem a correspondência exata de gênero e sexo, que naturalizam o binário heterossexual (SWAIN, 2002). Tal, fato pode ser compreendido, também, face aos dados, pesquisas e censos, que circulam em nossa sociedade, e que de fato, demonstram que a maior parte dos perpetradores de diversas formas de violência, são em grande parte dos casos, do sexo masculino.

Diante deste cenário, as participantes ressaltam que as agressoras adotavam comportamentos *bullies* nos contextos organizacionais, como meio de “afugentá-las”, buscando encontrar em suas vítimas, submissão, fragilidade, e passividade, comportamentos estes socialmente esperados e atrelados ao gênero feminino. Como podemos perceber através do depoimento de Verônica, as agressoras se sentiam mais “à vontade” em perseguir e hostilizar mulheres:

“[...] Ela passou a tirar a chefia dos homens e dar só para as mulheres. Eu tenho a impressão que ela se sentia mais à vontade em manipular as mulheres. Então, ela fazia umas coisinhas tipo envolventes, para depois dar uma tacada [...]. Eu acho que nisso, ela se sentia mais à vontade de fazer com as mulheres. Mas com os homens não. Por que o setor era mais masculino. As mulheres eram mais perseguidas, mas talvez de um outro jeito, assim. As sutilizas eram diferentes [...]” (Verônica).

Estudo divulgado pelo Workplace Bullying Institute (WBI, 2009) retrata tal afirmação, ao constatar que os *bullies* do sexo masculino têm uma abordagem igualitária ao agir, atacando homens e mulheres relativamente na mesma proporção. Já as mulheres parecem preferir outras mulheres como alvo em mais de 70% dos casos. Dados de Garcia, Hacourt e Bara (2005) por outro lado sugerem que os homens assediam mais frequentemente as mulheres (69%), mas eles concordam que mulheres assediam quase exclusivamente outras mulheres (84%). Logo, para esses autores, uma razão que leva as mulheres a escolherem outras mulheres talvez seja a idéia de que elas podem encontrar alguém menos confrontante ou menos propenso a responder à agressão com outra agressão, ressalta Gary Namie apontada pelo WBI (2009), que coordenou nos últimos anos, pesquisas sobre esse enfoque.

Porém, pode ser que exista outra dinâmica em funcionamento. Pesquisadores e especialistas em liderança se perguntam se as mulheres estão adotando posições mais agressivas por existirem tão poucas oportunidades de avanço. Catalyst apontado por WBI (2009), ressalta que mesmo depois



de cinco décadas de lutas pela igualdade, as mulheres representam uma pequena proporção dos executivos de alto escalão, dos diretores de grandes organizações, e detentoras de cargos na política. Pesquisas desse mesmo grupo sobre estereótipos de gênero sugerem que não importa como as mulheres escolham liderar, os outros nunca acham que elas estejam certas, preparadas, ou seguras. Além disso, o grupo também constatou que as mulheres precisam trabalhar duas vezes mais duramente do que os homens para conquistar o mesmo nível de reconhecimento e provar que podem liderar. Se as mulheres em posições de liderança nos negócios agem de forma consistente com os estereótipos de gênero, elas são taxadas nas palavras dos pesquisadores “moles demais” e não eficientes. Se elas vão contra os estereótipos de gênero, e adotam uma postura mais dura e agressiva são consideradas severas demais (WBI, 2009).

Em relação ao *bullying* voltado às mulheres, esse fenômeno aparece, muitas vezes, como um assunto invisível e silenciado entre colegas de trabalho, que muitos vêem, mas fingem não existir. A construção da invisibilidade dos acontecimentos, o uso de comportamentos, e o adoecimento são alimentados diariamente nas relações entre chefias e subordinados(as) e entre os(as) próprios(as) colegas, por meio de relações de poder, em que a violência é usada como ferramenta de administração empresarial (BRADASCHIA, 2007). Prevalencia assim, a lei do silêncio. Os colegas como ressalta Guedes (2004) aos poucos perdem a capacidade de se indignar e não se chocar ao ver as vítimas serem hostilizadas e maltratadas.

Grenier-Peze (2007) analisa em seus estudos esse comportamento do grupo em face às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, e ressalta: “a precariedade tende a neutralizar a mobilização coletiva, a produzir o silêncio e o “cada um por si”. O medo de perder seu emprego induz às condutas de dominação e de submissão”. É necessário constatar que a manipulação deliberada da ameaça, da chantagem, do *bullying* tem sido utilizada como um método de gerenciamento para desestabilizar, incitar o erro e permitir o afastamento por uma falta ou incitar a demissão.

E como se não bastasse isso, existe o fantasma da culpa que pune ainda mais a mulher assediada do que o homem assediado (MORENO *et al*, 2005). Segundo relato de algumas das participantes, havia o sentimento de que seus colegas questionavam se elas não se excederam em algum momento, ou deixaram a desejar no trabalho. Infelizmente, a conduta feminina não está livre desses julgamentos morais, que apenas distorcem a percepção de situações sérias. Nas palavras de Guedes (2004, p. 47) aos olhos do grupo que assiste, a vítima é vista como um ser que certamente merece o castigo que lhe está sendo impingido. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. “Acreditam que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente,



seja cúmplice da própria agressão (p.69)”. Esse mecanismo é chamado por Prieto-Orzanco (2005) de “erro de atribuição”, e faz muitas vezes que os outros trabalhadores, isolem ainda mais a vítima.

Considerações finais

Nesse sentido, percebemos que o trabalho, ao comportar relações de poder e submissão – torna a empresa o palco perfeito para *bullying*. Isso demonstra que toda desigualdade de poder é um convite a violência. Desse modo, foi possível se perceber que o *bullying* dentro das empresas só foi possível pela atitude dos dirigentes que incentivam ou fingiam não ver. Como nos faz compreender Hirigoyen (2002) nas empresas, esse abuso de poder transmite-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe na escala. Logo, atentamos para o fato de que a saúde do ambiente organizacional depende do modo como o poder diretivo é exercido. Tanto o exercício abusivo do poder quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer, como potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior das organizações (GUEDES, 2004).

À guisa de conclusão, através dos discursos das participantes, considera-se não adequado defender estereótipos, uma identidade feminina compartilhada por todas as mulheres que praticam ou são vítimas de *bullying*, pois não é objetivo que essas identidades tornem-se mais um mecanismo de padronização e controle da conduta da mulher. É necessário realizar críticas às identidades, que instauram a naturalização e imobilizam os movimentos, para que futuros estudos sobre esse fenômeno possam surgir fundados em pilares diferentes e se libertar da construção de uma única identidade, um modelo de mulher que exclua as demais frente ao *bullying*. Por conta disso, as teorizações nos campos pós-estruturalistas põem em questão a particular concepção dos sujeitos agressores e vítimas que nos foi legado pelo conceito de *bullying* e aponta para a inexistência de um processo de *bullying* masculino diferenciado do feminino como referência, deixando em seu lugar a convicção de que tal referência não passa de um ideal de gênero: terreno datado, socialmente construído. Ou seja, significa, sobretudo, entender os fenômenos humanos em sua indeterminação, em sua complexidade, diversidade, e não-linearidade.

Por meio das narrativas presentes neste estudo, é possível se compreender que existem processos que levam à naturalização do *bullying*, principalmente quando esse fenômeno acontece direcionado às mulheres ou entre mulheres. Isso porque, apesar de frequentes os comportamentos do tipo *bullying* nos contextos de trabalho são percebidos, muitas vezes pelos próprios colegas num contexto de apatia coletiva, por uma incapacidade de se indignar. Essa "banalização da injustiça social" é analisada por Dejours (1999) como inerente ao trabalho no capitalismo globalizado e competitivo e por isso, torna-se invisível, aceitável e inquestionável; uma estratégia defensiva ou mesmo omissiva, e ao que se refere ao aspecto observado neste estudo, quando perpetuado entre



mulheres: prevalece a lógica “elas que se entendam”, resultado de práticas discursivas que associam essa forma de violência à agressores(as) e vítimas e eximem as empresas de sua responsabilidade na ocorrência de tais comportamentos.

Em suma, a partir dessas narrativas, foi possível se observar que a violência contra as mulheres no trabalho é um fenômeno que tem sido camuflado, mas ao mesmo tempo legitimado através da estaticidade daqueles que a observam, através dos tempos, por leis seculares e por diferentes culturas (OSÓRIO, 2009). Como nos mostra Werba (2004), a violência a mulher é constitutiva de uma ordem que é ainda falocrática, naturalizada e integrante da normatização, constitui importante componente de controle social e garante uma supremacia masculina àqueles que buscam o poder. Vemos aqui a idéia defendida por Strey (1999) de que as relações assimétricas entre os gêneros estão apoiadas em um pensamento binário, dicotômico entre os sexos, onde o feminino é correlacionado ao inferior e o masculino é correlacionado ao superior, que necessariamente refletem em todos os espaços, inclusive no trabalho.

Referências

- ARÁN, M., & JÚNIOR, P. A. C. Subversões do desejo: sobre gênero e subjetividade em Judith Butler. *Cadernos Pagu*, v.28, p. 129-147, jan/jun., 2007.
- BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. (Dissertação de mestrado) Programa de Pós Graduação em Psicologia, São Paulo: PUCSP, 2000.
- BOURDIEU, P. *A dominação Masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BRADASCHIA, C. A. *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. (Dissertação de mestrado), Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, 2007.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede: a era da Informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CORRÊA, H. M. A. *O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida*. (Dissertação de mestrado), Programa de Pós-Graduação em Ciências Econômicas. Belo Horizonte: UFMG, 2004.
- COLLING, A. A construção histórica do feminino e do masculino. In: STREY, M. N., CABEDA, S.T. & PREHN, D. R. (Org.). *Gênero e cultura: questões contemporâneas*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.
- DEJOURS, C. A. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.
- FISCHER, B. M. R. Foucault e a análise do discurso em educação. *Cadernos de Pesquisa*, n.114, nov, 2001.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir*. Petrópolis: Vozes, 1995.



- GARCIA, A., HACOURT, B., & BARA, V. Harcelement moral et sexuel: strategies d'adaptation et consequences sur la santé des travailleurs and travailleuses. *Pistes*, v.7, n.3, Nov, 2005.
- GRENIER-PEZE, M. *Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero*. Disponível em <<http://sol.sapo.pt/blogs/xing/default.aspx>, 2007. Acesso em: 13/05/2010.
- GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTR, 2004.
- HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- KELLER, E. F. *Reflexiones sobre género y ciencia*. Tradução de Ana Sánches. Valencia: Editora Alfons el Magnànim, 1991.
- LEYMANN, H. *Mobbing: la persécution au travail*. France: Edition Seuil, 1996.
- MACIEL, R. H., CAVALCANTE, R., MATOS, R. G. T., & RODRIGUES, S. S. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicol. Soc.*, v. 19, n.3, p. 117-128, dez. 2007.
- MIDDELTON-MOZ, J., & ZAWADSKY, L. M. *Bullying: estratégias de sobrevivência para crianças e adultos*. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- MORENO, J. B., M. MUÑOZ, R. A., HERNÁNDEZ, E. G., BENADERO, M. B. M., & CARVAJAL, R.R. Gender differences in workplace bullying: a study in a spanish sample. *Psicol. estud.*, Maringá, v.10, n.1, 2005.
- OZÓRIO, B. A. O que é violência contra a mulher? Disponível em: <http://www.ibam.org.br/viomulher/inforel9.htm>. 2009. Acesso em: 12/04/2010.
- PRIETO-ORZANCO. Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Atención primaria*, v. 35, n.4, p. 231-214, 2005.
- RIBEIRO, B. S. J. Brincadeiras de meninas e de meninos: socialização, sexualidade e gênero entre crianças e a construção social das diferenças. *Cadernos Pagu*, v. 26, 145-168, jan/jun, 2006.
- SEDEÑO, E. P. La deseabilidad epistémica de la equidad em ciência. In: RUIZ, V. F. (Org.). *Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI*. Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid. Espanha: Complutense, 2001.
- STREY, M. N. Mulher e trabalho. In: STREY, M. N. (COORD.), ROSO, A., MATTOS, F. B., & WERBA, G. *Gênero por escrito: saúde, identidade e trabalho*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1999.
- SWAIN, T. N. (2002). Feminismo e lesbianismo: quais os desafios? Labrys: *Estudos Feministas*. n.2. Disponível em: http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys1_2/index.html. 2002. Acesso em: 09/12/2010.
- TONI, M. Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, n. 9, Jan./June. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci>, 2003. Acesso em: 20/02/2010.
- WERBA, G. C. Quero ficar no teu corpo feito tatuagem: reflexões sobre a violência contra o corpo da mulher. In STREY, M. N & CABEDA, L. T. S. (orgs) *Corpos e subjetividades em exercício interdisciplinar*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.
- WORKPLACE BULLYING INSTITUTE – WBI. *Quando o "bullying" é feito por mulheres*. Disponível em: <http://www.workplacebullying.org>. 2009. Acesso em: 15/03/2010.