

# O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO

Cleber Magalhães – Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito (PPGSD) da Universidade Federal Fluminense (UFF)

## INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma das facetas da violência no atual mundo do trabalho. Essa violência é manifestação de uma ação maior que encontra seus fundamentos em uma sociedade que vê na economia a resposta a todos os seus problemas. Nesse sentido, cada vez mais o trabalhador é excluído dos benefícios que a sociedade contemporânea pode trazer à humanidade, agora com base em um ideário neoliberal, que descaradamente apresenta o trabalho como uma riqueza a ser levada pelo trabalhador ao mercado. Assim, quem não consegue se adequar às exigências do novo mercado de trabalho ultracompetitivo não pode usufruir os benefícios da moderna sociedade capitalista. Muitos trabalhadores, inclusive, passam a se sentir como uma mercadoria tão descartável que adoecem, chegando em alguns casos, a cometer suicídio.

O princípio da mais-valia, expresso na obra de Marx<sup>1</sup>, já punha o aumento de produtividade como catalisador do crescimento do capital. Desde o seu surgimento o capitalismo procura fazer com que os trabalhadores produzam mais por menos. O neoliberalismo é apenas um novo verniz, um novo discurso imposto à toda América Latina e, em especial ao Brasil, desde o final da década de 1980<sup>2</sup>.

"Globalização", "flexibilidade"; "governabilidade"; "empregabilidade"; "nova economia"; "tolerância zero", etc, são termos que fazem parte de uma nova vulgata planetária, produtos do novo imperialismo que, ao serem ruminados pelos meios de comunicação transformam-se em senso comum universal. Sob uma capa de modernização, busca-se "reconstruir o mundo fazendo tábula rasa das conquistas

---

<sup>1</sup> MARX, Karl. *O Capital*, Livro IV. São Paulo: Difel, 1983, p. 53.

<sup>2</sup> HELOANI, R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

sociais e econômicas resultantes de cem anos de lutas sociais”, descritas, nos novos tempos, como obstáculos ao crescimento econômico.<sup>3</sup>

Nesse quadro ocorre a pauperismo do Estado, com a mercantilização dos bens públicos e a generalização da insegurança salarial, vista como resultado natural da evolução. A análise histórica da economia, entretanto, mostra que “a “globalização” não é uma nova fase do capitalismo, mas uma “retórica” invocada pelos governos para justificar sua submissão voluntária aos mercados financeiros”.<sup>4</sup> Coerentes com essa retórica, as empresas precisam passar por reengenharias, que nada mais fazem do que “enxugar o quadro” o máximo possível, a fim de aumentar a produtividade dos trabalhadores remanescentes. Nesse quadro, a imposição de metas a serem alcançadas e objetivos a serem cumpridos, a qualquer custo, levou à degradação do ambiente de trabalho. Viraram regra a chantagem do emprego e a pressão contínua e crescente sobre os trabalhadores. Instituiu-se um modelo de gestão fundado em maus-tratos, em práticas sádicas e na promoção de gerentes que encontram prazer em reforçar ou imprimir sofrimento aos seus subordinados<sup>5</sup>. Inicialmente esse fenômeno foi constatado nas empresas automobilísticas francesas<sup>6</sup> e, posteriormente, denominado assédio moral. No Brasil, ele se espalhou com o neoliberalismo. Aqui, os bancos são, muitas vezes, os ambientes de trabalho mais propícios à existência desse tipo de violência.

Esse fenômeno de assédio moral está, atualmente, chegando ao setor público. Parece que a privatização do Estado chegou a tal ponto que até naquelas áreas onde o interesse público impõe a presença estatal forte, como na arrecadação e controle de tributos, os interesses particulares soam mais fortes.

## CONCEITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

---

<sup>3</sup> BORDIEU, Pierre; WACQUANT, Loïc. A nova bíblia de Tio Sam. Le Monde diplomatique. Maio, 2000.

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto e BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Centage Learning, 2008, p. 13.

<sup>6</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

O assédio moral em local de trabalho caracteriza-se por qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida.

O assédio moral foi apontado como objeto de pesquisa, em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann, que, por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais chegou a um processo que qualificou de *psicoterror*, cunhando o termo *mobbing* (um derivado de *mob*, que significa horda, bando ou plebe), devido à similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro.

Dois anos após, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista com grande experiência como psicoterapeuta familiar, popularizou o termo por meio do lançamento de seu livro *Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano*, um *best-seller* que ocasionou a abertura de inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar. Para ela o assédio em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida.<sup>7</sup>

No Brasil, Margarida Barreto notabilizou-se por uma ampla pesquisa junto a 2.072 trabalhadores de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares, de portes variados, dentro da região da grande São Paulo. Em seu entender, assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado. Para ela o assédio moral pode ser revelado por atos e comportamentos agressivos, realizados, freqüentemente, por um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-las e desmoralizá-las

---

<sup>7</sup> HELONI, Roberto. Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho, p. 4.

profissionalmente, desestabilizando-as emocionalmente e moralmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando a desistir do emprego.<sup>8</sup>

## A VISÃO DA “EMPRESA” NO ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL

Em seus livros que tratam do assunto, *Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano*, e *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*, Marie-France Hirigoyen, talvez muito influenciada por sua formação médica, trata a fábrica como um ser-vivo doente. Assim como existiriam patologias individuais, existiriam patologias coletivas. No âmbito das empresas existiriam os mesmos perfis que nos das pessoas. “Certas organizações não se preocupam em proteger as pessoas que empregam e permitem, por indiferença, que um clima de assédio moral seja instalado”.<sup>9</sup> A empresa é um sistema que consegue manter sua relativa autonomia em relação ao meio, seu entorno. O assédio moral não provém da sociedade. Ele é criação do subsistema empresa, criado por suas condições próprias, internas. “Não se deve banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. Ele não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional”.<sup>10</sup>

Segundo a autora, o assédio seria sempre resultante de um conflito. Restaria saber se esse conflito proviria do caráter das pessoas nele envolvidas, ou se estaria inscrito na própria “estrutura da empresa”. Nem todos os conflitos degenerariam em assédio. Para que isso acontecesse seria preciso “a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso”.<sup>11</sup> Ou seja, dentro próprio subsistema autopoietico da empresa deveriam ser analisados seus elementos numa interação auto-referente, circular. Parece que suas condições tornam-se independentes do

<sup>8</sup> BARRETO, Margarida. “Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho”.in: Jornal da rede Feminina de Saúde, n. 25.

<sup>9</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 203.

<sup>10</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 103.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 102.

meio envolvente e permitem sua própria evolução, num ciclo operativamente fechado, verificando-se sua diferença constitutiva em relação ao seu entorno.

O assédio moral é visto como um elemento constitutivo da empresa:

É um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é esse o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade identitária, ele tem necessidade de dominar e o faz tanto mais facilmente quanto o empregado, temendo sua demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não se podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas.

Em princípio, o abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo. Trata-se, apenas, para o agressor de esmagar alguém mais fraco que ele próprio. Nas empresas, esse abuso pode transmitir-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe na escala.<sup>12</sup>

Entretanto, como em um ser vivo, um sistema autopoietico por excelência, a empresa doente, atacada pelo mal do assédio moral, tem cura. Pode ser estabelecido um plano de recuperação do doente baseado em informação e sensibilização dos empregados sobre a doença (assédio moral), formação de especialistas internos: médicos do trabalho; representantes sindicais ou “pessoas de boa vontade” que queiram trabalhar como “pessoas de confiança”; treinamento de funcionários para prevenir, detectar e “administrar” os casos de assédio moral, etc.<sup>13</sup>

No Brasil vários autores vêm se debruçando sobre o tema “assédio moral”, nos últimos anos. Roberto Heloani, por exemplo, escreve que o assédio moral “trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça”.<sup>14</sup> O autor apresenta o problema como resultante último de uma hipercompetitividade presente na sociedade atual. Para Luhmann, o sistema autopoietico requer sua produção, transformação, adaptação em relação às transformações do seu meio (entorno). Mesmo sendo a sua operacionalidade fechada, ela é plástica no sentido de que as suas intenções se auto-reproduzem recursivamente caso haja modificações no ambiente em que o sistema está acoplado, como forma de manutenção do próprio sistema. A

---

<sup>12</sup> Ibidem, p. 82.

<sup>13</sup> Idem, Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 325-326.

<sup>14</sup> HELONI, Roberto. Op. cit, p. 5.

autopoiesis requer sempre uma interpretação semântica do sistema em relação às alterações do meio ambiente, nos sentido de o sistema auto-organizar-se semanticamente – e isto caracteriza a autopiesis.<sup>15</sup> Parece que, para Helony, a citada hipercompetitividade é uma “irritação”, ou estímulo, cuja recepção e processamento dependem exclusivamente do subsistema autoreferenciado, autopoietico, a empresa.

Maria Ester Freitas, por sua vez, afirma que o assédio moral é um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte da estrutura organizacional. O assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não-isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior. Segundo a autora, a organização-empresa “define, explícita ou implicitamente por meio de sua cultura, determinadas estruturas”, padrões de relacionamento interpessoais ou intergrupais e níveis de intimidade entre as pessoas que nela trabalham, bem como o que é considerado importante e valorizado por ela; constrói ainda as condições e o ambiente em que o trabalho deve ser feito e os graus de autoridade, autonomia e de responsabilidade dos envolvidos<sup>16</sup>. Assim, também para essa autora, parece que a empresa se comporta como um sistema autopoietico, possuindo uma clausura operativa, que lhe permite recriar os elementos necessários à sua reprodução. Há uma interação auto-referente, recursiva, circular, de seus elementos internos. A empresa define “estruturas”, “cultura”, “padrões”, e se mantém e reproduz por intermédio desses elementos.

Segundo Luhmann, os sistemas sociais “estabilizam expectativas objetivas, vigentes, pelas quais ‘a’ pessoas se orientam. As expectativas podem ser realizadas na forma do dever-ser, mas também podem estar acopladas a determinações qualitativas, delimitações da ação, regras de cuidado, etc”.<sup>17</sup> A empresa, seguindo-se os parâmetros expostos por Freitas, delimita, como um sistema autopoietico, as opções possíveis e esperáveis a partir de uma cultura auto-estabelecida, auto-

---

<sup>15</sup> RODRIGUES, Léo Peixoto. A (des)estruturção das estruturas e a (re)estruturção dos sistemas in RODRIGUES, Léo Peixoto e MENDONÇA, Daniel de (org.). Ernesto Laclau e Niklas Luhmann. Pós-fundacionismo, abordagem sistêmica e as organizações sociais. Porto Alegre: EDIPUCSRS, 2006, p. 60.

<sup>16</sup> FREITAS, Maria Éster de. Assédio Moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008., p. 37.

<sup>17</sup> LUHMANN, Niklas. Sociologia do Direito. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1983, p. 52.

referenciada. “As estruturas restringem o âmbito das possibilidades de opções. Em termos imediatos elas delimitam o optável. Elas transformam o indefinido em palpável, a amplidão em redução”.<sup>18</sup>

Para alguns autores, por outro lado, parece que a empresa (banco, fábrica, repartição pública) não seria nem mesmo um sistema autopoietico, aberto cognitivamente, mas sim, um sistema fechado, que não apresenta relações com o meio no qual está inserido. No Brasil, um estudo que pretende analisar o assédio moral no serviço público, caracteriza o fenômeno como um problema essencialmente psicológico e de administração da instituição, ou seja, um problema interno, sem contato com a sociedade na qual a instituição está inserida. O autor apresenta diretivas propostas pelo Parlamento Europeu que parecem ser o suficiente para equacionar a questão. Assim, as seguintes “diretivas” são apresentadas para serem cumpridas pelas empresas:

a) - uma política com visão voltada para as relações do trabalho em múltipla dimensão (hierárquicas, grupais e individuais);

b) - equacionamento no modo como a empresa, a instituição, pretende alcançar a eficiência em termos de tempo, de espaço e de investimento (tempo da tarefa, ambiente físico de trabalho, programas de atualização, promoção e acesso, ou seja, motivação), para que o resultado desejado seja atingido evitando-se que ocorra confusão, aumento de absentismo, falta de produtividade, etc.

c) – preocupação das chefias com as diferenças individuais, os momentos individuais próprios de cada trabalhador, a forma de interagir o grupo, buscando cooperação e não competitividade.<sup>19</sup>

Não existe, nesse estudo, nenhuma correlação com o ambiente em volta da instituição – o Judiciário no estado do Mato Grosso do Sul. Não aparece, no texto, qualquer caracterização do fenômeno como parte integrante da sociedade que o cerca. Parece que o Judiciário daquele estado somente existe em si e para si.

---

<sup>18</sup> Ibidem, p. 54.

<sup>19</sup> VACCIANO, Inácio. Assédio Moral no Serviço Público – Judiciário do Mato Grosso do Sul – 2007, P. 23. Disponível em:

## UMA CRÍTICA

Em seu artigo *É o Direito um sistema autopoietico? Discutindo uma objeção oriunda do marxismo*, o Prof. Maurício Vieira Martins, faz, como o próprio título do artigo apresenta, uma crítica com base na teoria de Karl Marx, na visão de que o Direito seria um sistema autopoietico. Apesar de o texto focar a análise na obra de Günther Teubner, em especial o livro *O Direito como sistema autopoietico*, podemos verificar, inserido nele, críticas à teoria de Luhmann sobre os sistemas sociais.

Segundo Martins, o próprio Teubner parece criticar a identificação do conceito de autopoiesis com autonomia em Luhmann, mas ele mesmo usaria as duas expressões como idênticas.<sup>20</sup> Uma visão do sistema autopoietico que fosse mais atenta à presença da economia interagindo com o Direito seria uma vertente minoritária da argumentação de Teubner.<sup>21</sup> E mesmo essa visão mereceria ser problematizada quando se leva em conta o alcance mais profundo e duradouro do sistema econômico e social.<sup>22</sup>

Para Marx, as leis da economia capitalista devem ser vistas como tendências sujeitas a contra-influências, reconhecendo a multiplicidade das causas ou determinações que operam sobre a sociedade. Entretanto, mesmo que tenhamos em mente a necessidade de escapar de um mero determinismo econômico, na linha de Kautsky, não há como fugir da extrema importância que a economia política tem como influência na vida em sociedade.<sup>23</sup>

Luhmann, aliás, propõe ultrapassar a tradição iniciada por Hegel, de se acreditar em uma dialética entre sujeito e objeto. Para ele não há contraposição entre ambos. No lugar do sujeito encontrar-se-ia agora o sistema, em vez do objeto o

<sup>20</sup> MARTINS, Maurício Vieira. *É o Direito um sistema autopoietico? Discutindo uma objeção oriunda do marxismo*. In MELLO, Marcelo Pereira de (org.). *Justiça e Sociedade: temas e perspectivas*. São Paulo: LTR, 2001, p. 48.

<sup>21</sup> *Idem*, p. 49.

<sup>22</sup> *Idem*, p. 51.

<sup>23</sup> BOTTOMORE, Tom (org.). *Dicionário do Pensamento Marxista*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988, p. 99.

mundo, em vez do problema da contradição o problema da complexidade (que encerra contradições) e, no lugar da dialética, a seletividade do comportamento.<sup>24</sup>

A crítica feita a uma visão do Direito como sistema autopoietico pode, também, ser estendida a outros aspectos do social. A fábrica, ou a empresa, não pode ser vista como um sistema autônomo, regido por suas próprias regras, mais ou menos independentemente do meio que o cerca. Buscar entender os problemas graves de assédio moral que existem dentro das empresas sem preocupar com as razões econômicas que dão suporte a este tipo de comportamento carece de uma metodologia adequada. Não é admissível deixar de verificar que tal fenômeno não ocorre isoladamente, em apenas alguns indivíduos sociais (sub-sistemas) doentes, que precisam ser curados. O assédio moral precisa ser estudado como um elemento presente da sociedade neoliberal que utiliza o utiliza como a outros mecanismos de controle, com o claro intuito de maximizar a exploração de mão-de-obra, atualmente rebatizada em reengenharia, gestão de qualidade, estratégia global, etc.

Da mesma forma que aceitar a existência do Direito como sistema autopoietico (independentemente do ambiente de estudo: países “centrais” ou “periféricos”) parece carecer de um maior rigor epistemológico, quaisquer outros estudos cuja metodologia não leve em consideração que fatores externos ao “sistema” podem ser fundamentais para a sua conformação e mesmo afetem diretamente em sua manutenção e reprodução, pode estar fadada a realizar uma bela descrição de um fenômeno, com pouca sustentação na realidade sócio-econômica.

## ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Verifica-se, atualmente, a utilização de muitos conceitos e práticas oriundas da iniciativa privada na dia a dia do trabalho na Administração Pública Federal. Em

---

<sup>24</sup> LUHMANN, Niklas. Sociologia como teoria dos sistemas sociais, in O pensamento de Niklas Luhmann. José Manuel Santos (org.), p. 81.

especial na Receita Federal do Brasil, considerada pelos formadores de opinião como uma das ilhas de excelência do Serviço Público. Atualmente, há mais e mais atos de assédio moral contra os funcionários daquela instituição. Ocorre que as motivações de tais atos na iniciativa privada têm o condão de aumentar a produtividade e, conseqüentemente, os lucros do capital. Na esfera pública, por outro lado, não há que se falar em lucro, já que seu objetivo é o bem comum, o interesse de toda a sociedade. Qual seria a razão, então, da crescente ocorrência de casos de assédio moral contra servidores públicos, em especial aqueles lotados na Receita Federal do Brasil (RFB)? Inserida na ação de desmonte do Estado Brasileiro, se busca transformar a RFB de um órgão de Estado para um ente governamental, manipulado de acordo com os interesses dos poderosos de plantão. Para fazer isso, entretanto, é necessário, preliminarmente, atacar os servidores desse órgão, constitucionalmente constituídos como autoridades fiscais e administrativas, com atribuições exclusivas, as quais nem o chefe do Executivo, nem o Legislativo, nem Judiciário têm. Somente retirando o poder dessa categoria profissional é que poder-se-ia levar adiante o plano de “privatizar” a Receita Federal do Brasil, no sentido de fazê-la atender a interesses particulares.

## A CRIMINALIZAÇÃO DO PROBLEMA

Atualmente, a legislação que disciplina a criminalização do assédio moral já existe em inúmeros municípios brasileiros e no Estado do Rio de Janeiro. Essa legislação, entretanto, só consegue combater o assédio moral praticado em ambientes da administração pública direta, indireta e fundacional, haja vista só a União poder legislar em matéria trabalhista. No Congresso Nacional, por sua vez, há, no momento, sete projetos de lei tratando do assunto. As diversas leis espalhadas pelo Brasil ajudam a começar a criar uma jurisprudência no que concerne a assédio moral e outras formas de abusos e violações de direitos humanos em ambiente de trabalho. A academia não pode se furtar a dar sua contribuição ao estudo desse fenômeno, haja vista sua relevância para a compreensão da sociedade brasileira em nosso tempo.

## CONCLUSÃO

Mesmo que sem disso terem consciência, os autores que tratam do assédio moral tendem a estudar o fenômeno como se a empresa fosse um sub-sistema, na melhor das hipóteses, autopoietico, auto-referencial, regulado por suas próprias normas e com uma grande autonomia em relação ao ambiente que as cerca. Mesmo aqueles que dizem ser necessário ressaltar que o assédio moral está presente em um contexto sócio-econômico no qual novas relações de exploração do capitalismo são apresentadas, utilizam esse contexto apenas como pano de fundo fixo, em um palco no qual a verdadeira cena se desenrola, sem ser influenciada pelo cenário no seu entorno.

Se, por exemplo, a direção da empresa percebe que o fenômeno do assédio moral dentro que nela ocorre pode estar causando, de alguma forma, prejuízos até à sua imagem pública, não titubeia em afastar eventuais assediadores para demonstrar que não compactua com tais procedimentos. O fato deixa de ser aceitável e é expulso do “sistema” quando interesses externos, no caso dos controladores ou acionistas, podem ser prejudicados.

Neste caso, a empresa não é, necessariamente, desestruturada ou transformada pela mudança imposta pelo exterior. Mantém seus elementos fundamentais. Faz, apenas, uma adequação para continuar a existir, muito parecida com o que havia antes. Essa mudança seria, então, apenas uma resposta às “irritações” provocadas pelo ambiente ou se caracteriza por uma efetiva reordenamento operativo do subsistema, ditado pelo seu entorno?

Se entendemos que no modo de produção capitalista a exploração da mão de obra por parte dos detentores de capital é um de seus elementos básicos, verifica-se que eventuais formas que nas quais essa exploração se reveste não modificam seu âmago. O assédio moral é, apenas, uma dentre muitas expressões dessa

exploração. Assim, a existência ou não desse fenômeno específico não altera a questão fundamental do modo de produção em questão, ou seja, o assédio moral torna-se irrelevante no estudo da empresa, contextualizada na época atual de reordenamento do capitalismo.

A questão deve ser observada pelo lado contrário. A empresa, como existe hoje, só pode existir porque está inserida no capitalismo. Quaisquer elementos ou fenômenos constitutivos nela presentes só ocorrem no limite das possibilidades abertas por esta sociedade capitalista. Se o assédio moral fosse estranho à lógica de exploração da mão de obra pelos detentores de capital, não seria admitido na empresa. Não há que se falar, então, em empresa como subsistema autopoietico, da mesma forma que é frágil a argumentação que o Direito é um sistema autopoietico. Ambos (empresa e Direito) só ocorrem nos estritos limites que lhes são impostos pelo modo de produção capitalista.

Quando a pessoa cruza os portões da empresa, os princípios da dignidade humana são deixados do lado de fora. O cidadão do lado de fora dá lugar ao trabalhador que deve se submeter aos interesses da empresa, que são os mesmos do sistema sócio-econômico no qual ela está inserida.

Essa lógica na iniciativa privada mais e mais se transfere para a Administração Pública. Na Receita Federal do Brasil houve um expressivo aumento do fenômeno, caracterizado, inclusive, por um expressivo aumento no número de licenças médicas requeridas por servidores da Instituição, relacionadas com problemas do ambiente de trabalho.

## Referências Bibliográficas

ARENDDT, Hanna. *Sobre a violência*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1991.

ARNAUD, André-Jean e LOPES Jr., Dalmir (org.) Niklas Luhmann: do sistema social à sociologia jurídica. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004.

BARRETO, Margarida. "Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho".in: *Jornal da rede Feminina de Saúde*, n. 25. Disponível em <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/jr25-margarida.html>. Acesso em 15 de abril de 2008.

BORDIEU, Pierre e WACQUANT, Loïc. A nova bíblia de Tio Sam. *Le Monde diplomatique*. Maio, 2000.

BOTTOMORE, Tom (org.). *Dicionário do Pensamento Marxista*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

DOLORES, Hádassa e FERREIRA, Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

FERREIRA, Marieta de Moraes e AMADO; Janaína (org.). *Usos e abusos da História oral*. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.

FREITAS, Maria Ester. A metáfora da guerra e a violência no ambiente de trabalho. In: CARRIERI, A. A.; SARAIVA, A.A. *Simbolismo organizacional no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_ ; HELOANI, Roberto e BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Centage Learning, 2008.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-Eletrônica*, São Paulo, v. 3, n.1, jan.-jun. 2004.

\_\_\_\_\_. *Gestão e organização no capitalismo globalizado*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ªed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LUHMANN, Niklas. *Sociologia do Direito*. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1983.

\_\_\_\_\_. Sociologia como teoria dos sistemas sociais, in O pensamento de Niklas Luhmann. José Manuel Santos (org.). Disponível em [http://www.lusosofia.net/textos/o\\_pensamento\\_de\\_niklas.pdf](http://www.lusosofia.net/textos/o_pensamento_de_niklas.pdf). Acessado em 12 de julho de 2009.

LUKÁCS, G. *História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MARTINS, Maurício Vieira. É o Direito um sistema autopoietico? Discutindo uma objeção oriunda do marxismo. In MELLO, Marcelo Pereira de (org.). *Justiça e Sociedade: temas e perspectivas*. São Paulo: LTR, 2001.

MARX, Karl. *O Capital*, Livro IV. São Paulo: Difel, 1983.

MATURANA, Humberto e VARELA, Francisco. *A Árvore do Conhecimento – as bases biológicas da compreensão humana*. São Paulo: Palas Athena, 2001, p. 55, citados por ARNAUD, André-Jean e LOPES Jr., Dalmir (org.) Niklas Luhmann: do sistema social à sociologia jurídica. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004.

RODRIGUES, Léo Peixoto. A (des)estruturação das estruturas e a (re)estruturação dos sistemas in RODRIGUES, Léo Peixoto e MENDONÇA, Daniel de (org.). Ernesto Laclau e Niklas Luhmann. Pós-fundacionismo, abordagem sistêmica e as organizações sociais. Porto Alegre: EDIPUCSRS, 2006.

SOBOTTKA, Emil Albert. Sem objetivo? Movimentos sociais vistos como sistema social in RODRIGUES, Léo Peixoto e MENDONÇA, Daniel de (org.). Ernesto Laclau e Niklas Luhmann. Pós-fundacionismo, abordagem sistêmica e as organizações sociais. Porto Alegre: EDIPUCSRS, 2006.

SILVA, J. L. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

VACCIANO, Inácio. Assédio Moral no Serviço Público – Judiciário do Mato Grosso do Sul – 2007. Disponível em:  
[http://www.assediomoral.org/.../monografia\\_assedio\\_moral\\_inacio\\_vacchiano\\_1\\_.pdf](http://www.assediomoral.org/.../monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf).  
Acessado em 08 de setembro de 2008.