

ASSÉDIO MORAL EM MARTHA NUSSBAUM À LUZ DA CONCEPÇÃO DE DIGNIDADE NEOARISTOTÉLICA¹

Moral harassment in Martha Nussbaum in the light of the neo-Aristotelian conception of dignity

Charles Feldhaus²

Daniela Hruschka Bahdur³

RESUMO

Este estudo pretende mostrar de que maneira o tema do assédio moral poderia ser tratado no pensamento da filósofa norte-americana Martha Nussbaum a partir de alguns aspectos: 1) com base na teoria das capacidades, ressaltando que tipos de capacidades estariam envolvidas nos atos de assédio moral; 2) com base na teoria da objetificação da pensadora, mostrando que tipos de tratamento como um mero objeto estão envolvidos na prática de atos de assédio moral; 3) com base na economia das emoções da pensadora apontando alguns tipos de estratégias que poderiam ser empregadas para enfrentar a prática de atos de assédio moral. 4) com base num conceito ampliado de dignidade.

Palavras-chave: Capacidades. Assédio Moral. Objetividade. Emoções. Dignidade Humana.

ABSTRACT

This study intends to show how the question of moral harassment (mobbing) could be treated in the thought of the American philosopher Martha Nussbaum from some aspects: 1) based on the theory of capabilities, highlighting what types of capabilities would be involved in acts of moral harassment (or mobbing); 2) based on the thinker's theory of objectification, showing that types of treatment as a mere object are involved in the practice of acts of moral harassment (mobbing); 3) based on the economy of the thinker's emotions, pointing out some types of strategies that could be used to face the practice of acts of moral harassment; 4) based on the expanded concept of dignity.

Key-words: Capabilities. Moral Harassment. Objectivity. Emotions; Human Dignity.

¹ <https://doi.org/10.51359/2357-9986.2023.258313>

² Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: charlesfeldhaus@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6889-0239>.

³ Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: danielahru.adv@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3319-3892>.

INTRODUÇÃO

A prática de atos de assédio moral (*mobbing* em alemão, *psicoterror laboral* ou *acoso* em espanhol, *bullying in the workplace* em inglês britânico, *moral harassment* in inglês americano, *ijme* em japonês) e até mesmo nas universidades já é algo reconhecido e é algo que de uma forma ou de outras muito se tem refletido a respeito de como enfrentar e superar. De forma geral, se poderia caracterizar o assédio moral ou *mobbing* como práticas reiteradas ou repetidas de humilhação e exclusão no local de trabalho (o que também pode incluir a universidade) entre colegas de trabalho que pode se originar de pessoas situados em nível hierárquico superior (assédio moral vertical descendente), de pessoas situadas em mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) e de pessoas que se situam em nível hierárquico inferior (assédio moral vertical ascendente). Pode-se dizer que as práticas mais comuns são dos dois primeiros tipos de assédio moral em função da natureza altamente competitiva e orientada ao lucro das empresas, corporações e até mesmo universidades. Um dos principais fatores que têm forte influência no surgimento e muitas vezes na manutenção da prática de assédio moral no local de trabalho e na universidade está ligado com a mentalidade competitiva e orientada ao lucro que tais instituições compartilham. Não existe nada errado na busca do lucro e da competitividade, todavia, a incapacidade de desenvolver certos sentimentos como empatia e considerar as consequências das próprias ações a outras pessoas pode ser um terreno propício para o desenvolvimento de atos de assédio moral no ambiente de trabalho e na universidade. Novamente, aqui não se está dizendo que o lucro em si é ruim, que a competitividade é em si ruim, na empresa e na vida acadêmica de uma universidade, que em grande medida se orienta pelo mérito e alto desempenho de atividades cognitivas, mas essa busca precisa ser norteadas pelo respeito à dignidade das pessoas envolvidas.

O que é importante enfatizar é que o assédio moral é um tipo de agressão que gera muitas vezes sequelas psicológicas e físicas irreversíveis em decorrência de uma demonstração de poder ou imaturidade, falta de controle e comportamentos agressivos dirigido à vítima, um colega ou uma colega de trabalho, em posição inferior, igual e em casos mais raros até mesmo

superior à vítima, quando, por exemplo, um grupo de funcionários pratica assédio moral contra um gerente ou superior hierárquico recém chegado na empresa porque apenas discordam do novo modelo de gestão. A crescente percepção que as práticas de assédio moral são um problema não apenas do ponto de vista normativo, mas também e até mesmo do ponto de vista econômico, teve como consequência que cada vez mais têm sido pensadas medidas legais, éticas e organizacionais para enfrentar o problema. Têm surgido algumas políticas públicas e instrumentos jurídicos para coibir tais práticas, inclusive com a criminalização deste tipo de conduta através de sua inserção em códigos legais.

Do ponto de vista cultural, uma das principais causas do assédio moral no ambiente laboral, corporativo e das universidades é a competição predatória, cujo busca pelo resultado se dá a qualquer custo, em especial com a destruição do elemento humano envolvido na cadeia produtiva ou na produção de conhecimento com base em instituições de fomento que exigem cada vez mais o modelo quantitativo de produção de conhecimento. É importante observar que a maneira como se enfrenta este tipo de prática do ponto de vista jurídico e moral encontra-se ainda numa etapa que é ainda embrionária, visto que a própria percepção do assédio não se dá de forma clara em especial por quem o sofre e muitas vezes o assédio é interpretado pelos demais colegas de trabalho como um tipo de brincadeira, chacota e ou cobrança normal dentro do ambiente de trabalho. Isso em grande medida porque a prática do assédio moral está relacionada com a cultura corporativa da empresa em muitos casos e por isso ele interfere em várias dimensões da vida em coletividade na empresa e mina outras perspectivas de relacionamento humano diferentes da relação mercadológica como relações mais amigáveis no ambiente de trabalho. Desta forma, a definição do fenômeno danoso à vida boa e desenvolvimento das capacidades humanas é um primeiro passo para o reconhecimento como um fenômeno e seu tratamento com medidas esclarecedoras e coatoras do assédio.

No que segue, primeiramente será abordada a maneira como a filósofa norte-americana Martha Nussbaum poderia compreender algumas práticas de assédio moral com base na sua lista de capacidades [*capabilities*] básicas, particularmente identificando que tipos de capacidades estariam

sendo afetadas por atos de assédio moral (2); em segundo lugar, será abordada a tipificação das práticas de objetificação tal como desenvolvidas por Nussbaum para compreender o fenômeno do assédio sexual aplicando à prática de assédio moral, mostrando como o assédio moral consiste de atos que desconsideram a dignidade da pessoa humana alvo da violência em questão e tratam essa pessoa como se fosse um objeto, como se fosse uma coisa (3); em terceiro lugar, será abordado brevemente a questão do papel das emoções na prática de assédio moral à luz da proposta de Nussbaum de um tipo de economia das emoções, em que a pensadora, numa releitura da tradição liberal do pensamento político, defende a promoção ativa de emoções favoráveis a uma convivência isenta tanto quando possível de sentimentos adversos ao bom funcionamento de instituições democráticas (4); em quarto, será abordado brevemente o conceito ampliado de dignidade desenvolvido por Nussbaum com base na filosofia aristotélica e se defenderá que pode ser um conceito mais promissor que o conceito kantiano de dignidade humana para tratar dos casos de assédio moral (5); por fim, serão tecidas breves considerações a respeito da maneira como acontece a tipificação legal deste fenômeno na legislação brasileira, com classificações doutrinárias para melhor enquadramento dos tipos de abuso reconhecidos (6).

2. A CONCEPÇÃO DAS CAPACIDADES [*CAPABILITIES*] OU DO DESENVOLVIMENTO HUMANO E O ASSÉDIO MORAL

Martha Nussbaum (2011) juntamente com Amartya Sen (2000) tem desenvolvido uma concepção normativa de justiça denominada abordagem das capacidades ou abordagem do desenvolvimento humano e na lista de capacidades básicas de Nussbaum é possível encontrar algumas que estão relacionadas com atos de assédio moral. Se poderia pensar numa relação com a primeira capacidade, (1) *vida*, que envolve entre outras coisas não ter a própria qualidade de vida tão reduzida de tal maneira que ela possa ser considerada indigna de ser vivida e em certas circunstâncias as situações de assédio moral podem ser tão destrutivas da qualidade de vida das pessoas vítimas de assédio que poderiam ser considerada indignas de ser vivida, uma vez que

ansiedade, depressão e em alguns casos até mesmo suicídio são consequências de atos de assédio moral. E uma vez que estas consequências estão diretamente relacionadas com a (2) *saúde* da pessoa, a segunda capacidade na lista de Nussbaum, se poderia também entender que atos de assédio moral dificultam ou impedem as pessoas que são vítimas deste tipo de conduta de ter uma boa saúde. A terceira capacidade, (3) *integridade moral*, também é afetada pelo assédio moral, nos casos em que o assédio vem acompanhando de assédio sexual afeta a possibilidade de ir e vir com seu corpo livremente e estar livre de investidas diretas contra sua integridade física. A quarta categoria, (4) *sentidos, imaginação e pensamento*, também poderia ser relacionada com as práticas de assédio moral, principalmente nas partes em que protege a liberdade de expressão artística, religiosa e de pensamento, uma vez que não raramente a pessoa vítima de assédio moral sofre ofensas verbais, em alguns casos até agressões físicas, buscando minar sua liberdade nessas diferentes esferas. Outro aspecto da mesma capacidade está relacionado com a proteção das experiências prazerosas e contra as experiências dolorosas não benéficas. Em atos de assédio moral uma das situações mais recorrentes são exatamente as experiências desprazerosas ou doloridas às quais a vítima de assédio é reiteradamente submetida com o intuito muitas vezes de que a vítima peça demissão de seu emprego ou seja impossibilitada de progredir na carreira por inveja de colegas e superiores. A quinta categoria, (5) *emoções*, está relacionada com a capacidade dos seres humanos criar vínculos com as pessoas e as coisas ao seu redor e cenários de assédio moral geralmente tem o efeito de dificultar ou minar a possibilidade de as vítimas de assédio criar esse tipo de laços com outros colegas de trabalho e experienciar um ambiente de trabalho mais significativo. A sexta categoria, (6) *razão prática*, está relacionada com a possibilidade de as pessoas formarem sua própria concepção de bem, religiosa, filosófica ou moral e não raramente as pessoas vítimas de assédio são alvos de chacotas e importunações sobre suas crenças religiosas ou demais convicções das pessoas a respeito do que seja o bem viver. A sétima categoria, (7) *afiliação*, contém vários aspectos relacionados com as práticas de assédio moral e convém citar aos menos os seguintes: a) ser capaz de engajar-se em várias formas de interação social, o que geralmente se impede através de atos de assédio moral durante a

rotina do ambiente de trabalho às pessoas vítimas de assédio moral; b) garantir as bases sociais do autorrespeito e da não humilhação, o que geralmente é o traço principal não considerado pelos atos de assédio moral, uma vez que as vítimas de assédio moral tem ataques fortes e rotineiros ao seu auto respeito e são alvos de várias situações que acarretam algum tipo de humilhação por parte de colegas no local do trabalho; c) proteções contra discriminações com base em sexo, raça, orientação sexual, etnia, casta, religião, origem nacional e algum tipo de humilhação, preconceito, chacota com base na pertença da vítima de assédio moral a um ou mais desses grupos também é bastante frequente em atos de assédio sexual. A nona capacidade, (9) *ser capaz de rir*, também pode ter relevância em relação à prática de assédio moral, uma vez que a vítima de assédio moral geralmente não tem direito de rir ou de sentir-se alegre durante as atividades rotineiras no local de trabalho e quando o faz, não raramente é alvo de chacotas até mesmo pela maneira de rir, por não estar se concentrando nas atividades “sérias” do trabalho e por isso produzindo supostamente menos etc. Sobre a décima e última capacidade, (10) *sobre o ambiente*, particularmente a parte B que trata do ambiente material, se poderia relacionar diretamente com o assédio moral a parte relacionada com o ambiente de trabalho propriamente dito e que busca proteger a todos os seres humanos a capacidade de trabalhar como um ser humano, exercendo a razão prática e podendo entrar em relações sociais significativas em seu ambiente de trabalho, ou seja, tudo aquilo que os atos de assédio moral procuram privar suas vítimas através de atos reiterados de humilhação, desrespeito e degradação da pessoa atacada. A oitava trata da relação com as outras espécies e parece ter menos relevância à questão do assédio moral, embora o conceito de dignidade que Nussbaum desenvolve em *Fronteiras da justiça*, para tratar dos animais não humanos à luz da teoria das capacidades, como se buscará mostrar mais adiante, pode ser um conceito promissor na avaliação dos casos de assédio moral. Mas salvo esta capacidade, todas as outras nove de uma forma ou de outra estão relacionadas com atos de assédio moral.

3. ASSÉDIO MORAL ENQUANTO DIFERENTES TIPOS DE OBJETIFICAÇÃO DA VÍTIMA

Se interpretamos um ato de assédio moral como uma ação de tratar a outra pessoa como uma coisa, como um objeto e não como um ser humano e, portanto, como um ser dotado de dignidade seria importante tentar esclarecer com mais precisão no que exatamente consistem as diferentes práticas de objetificação envolvidas no assédio moral. Ao tratar do assédio moral, Martha Nussbaum (2021, p. 12-3) apresenta um conjunto de maneiras conforme as quais se poderia negar humanidade plena às pessoas quando se pratica assédio sexual em relação a esta pessoa e seria possível aqui listar as oito maneiras elencadas pela filósofa norte americana e examinar em que medida o mesmo tipo de objetificação ocorre no caso de atos de assédio moral.

1. *Instrumentalidade* [Instrumentality]: tratar a(s) outra(s) pessoa(s) como um (mero) instrumento para seus próprios interesses ou propósitos, sem considerar os interesses ou propósitos da pessoa em questão;
2. *Negação da autonomia* [Denial of autonomy]: tratar a(s) outra(s) pessoa(s) como carente de autonomia e autodeterminação, ou seja, como incapaz ou sem direito a decidir certas questões que são relevantes para ela;
3. *Inércia* [Inertness]: tratar a(s) outra(s) pessoa(s) como carentes da capacidade de ação [agency] e atividade [activity];
4. *Fungibilidade* [Fungibility]: tratar a(s) outra(s) pessoas como intercambiáveis com (a) com outros objetos (acredito aqui se trata de outras pessoas) do mesmo tipo e/ou (b) objetos de outros tipos (acredito aqui se trata também de pessoas de outros tipos);
5. *Violabilidade* [Violability]: tratar a(s) outra(s) pessoas como algo que carece de restrições quanto a sua integridade, como algo que se pode romper [break up], quebrar [smash], invadir [break into];
6. *Propriedade* [Owership]: tratar a(s) outra(s) pessoas como algo que é possuído ou possível por alguém, que pode ser comprado ou vendido, ou tratado como propriedade;

7. Negação da subjetividade [Denial of subjectivity]: tratar a(s) outra(s) pessoas como algo cujas experiências e sentimentos (se algum) não precisam ser levados em conta;

8. Silenciamento [Silencing]: tratar a(s) outra(s) pessoa(s) como incapazes de falar.

É importante observar que aplicar a diferenciação entre estes modos de objetificação à questão do assédio moral não é algo arbitrário, uma vez que a filósofa (NUSSBAUM, 2021, p. 13) afirma explicitamente que não é algo restrito às relações sexuais, mas válido para outros contextos como escravidão, relações trabalhistas, etc. e o assédio moral é bastante comum nas relações entre as pessoas dentro de uma empresa e se manifesta majoritariamente em relações hierárquicas, mas também pode estar envolvido outros tipos de relações de poder e discriminação em relação a grupos específicos como as mulheres (gênero), os negros (raça), os imigrantes (origem), etc.

No que diz respeito ao primeiro tipo de objetificação (instrumentalidade), se poderia dizer que a pessoa que realiza atos de assédio moral não considera a pessoa da vítima, em geral seu ou sua colega de trabalho, como um ser humano dotado de dignidade, mas como um objeto na engrenagem corporativa, que somente é relevante, se de alguma forma é, na medida em que é um meio para produção de lucro, resultados ou promove o cumprimento das metas do grupo ou de um superior hierárquico, cuja promoção geralmente está associada ao cumprimento da respectiva meta. Novamente, nada contra a busca pelo lucro e a exigência do cumprimento de metas, mas mesmo orientado à busca pelo êxito econômico no caso da empresa e do êxito pessoal no caso de um superior hierárquico, grupo de colegas de trabalho ou da própria empresa no ramo em que está inserida, a busca do êxito é restringida por regulamentações legais e imperativos éticos, ou seja, a busca do êxito e do lucro não deve ser feita a todo custo, sem considerar que os colaboradores da empresa são seres humanos e seu bem-estar e sua saúde devem ser fatores relevantes na equação.

No que diz respeito ao segundo tipo de objetificação (negação da autonomia), se poderia dizer que práticas reiteradas de atitudes vexatórias e constrangedoras podem ter como efeitos e geralmente tem, restringir e limitar a capacidade da vítima decidir de maneira autônoma certas questões re-

lacionadas com sua vida pessoal ou até mesmo profissional, uma vez que o assédio moral pode afetar a saúde psicológica e emocional e com isso dificultar a decisão livre e deliberada.

No que diz respeito ao terceiro tipo de objetificação (inércia), se poderia dizer que a vítima de assédio moral, por causa dos ataques à sua autoestima reiterados, pode ter sua capacidade de agir e reagir àquilo que acontece em seu entorno restringida de maneira bastante significativa.

No que diz respeito ao quarto tipo de objetificação (fungibilidade), se poderia dizer que a pessoa que sofre com atos de assédio moral é na grande maioria dos casos alvo de comentários que apontam para seu caráter fungível dentro da empresa ou corporação e que, se não cumprir as metas, se não der os resultados esperados, outra pessoa que será colocada em seu lugar no trabalho.

No que diz respeito ao quinto tipo de objetificação (violabilidade), se poderia dizer que atos de assédio moral não respeitam as restrições relacionadas com o caráter inviolável da integridade humana e geralmente desconsideram a dignidade da outra pessoa vítima de assédio moral.

No que diz respeito ao sexto tipo de objetificação (propriedade), se poderia dizer que atos de assédio moral tratam suas vítimas como se fosse propriedade do superior hierárquico, colegas de trabalho em geral ou da própria empresa e tratam a outra pessoa tal como uma coisa possuída, que pode ser trocado facilmente e demitida, caso não cumpra adequadamente a função que a cultura corporativa orientada pela lógica estrita do lucro e dos resultados seja alcançado.

No que diz respeito ao sétimo tipo de objetificação (negação da subjetividade), se poderia dizer que atos de assédio moral desconsideram completamente os sentimentos da vítima ou na melhor das hipóteses consideram esses sentimentos (nos casos dos sentimentos negativos produzidos na vítima pelos atos e sentimentos pejorativos do agressor ou dos agressores em relação a ela) como meio de forçar a vítima a pedir demissão.

No que diz respeito ao oitavo tipo de objetificação (silenciamento), se pode dizer que atos de assédio moral ou tratam suas vítimas como incapazes de falar, ou pura e simplesmente não levam em consideração as falas das pessoas vítimas da respectiva agressão.

4. O ASSÉDIO MORAL E O CULTIVO DE EMOÇÕES

Em *Political Emotions: Why love matters for justice* (2013b) e em *Citadels of Pride* (2021), Nussbaum aborda a questão das emoções envolvidas em nossas ações com isso reabilitando uma tradição no pensamento filosófico compreende as emoções não apenas como algo a ser extirpado, mas como algo a ser promovido e das emoções como não contrária à racionalidade e à moralidade da conduta. Em tradições do pensamento filosófico como a tradição aristotélica, a qual serve de inspiração à concepção de Nussbaum, as emoções não são marcas apenas de ações imorais, mas também das ações morais. A questão deixa de ser a presença ou a ausência de emoções como critério e passa a ser qual a emoção está ausente ou presente, no caso das ações de assédio moral, uma vez que existem emoções tanto da vítima do assédio moral quanto do agressor. Na vítima podem estar presentes sentimentos como isolamento social, humilhação, irritabilidade, baixa autoestima, apatia, entre outros, no caso do agressor, por sua vez, pode estar presente sentimentos como inveja, desprezo, ânsia por poder, discriminação em relação ao grupo ao qual pertence à vítima, e carência do sentimento de culpa diante de seus atos de agressão, entre outros. Dessa maneira, a questão relevante diz respeito à maneira de alterar certos sentimentos tanto da parte do agressor quanto da parte da vítima no ambiente de trabalho ou corporativo. Que tipo de estratégias poderia ser tomadas no ambiente laboral a fim de promover sentimentos adequados por parte da vítima e do agressor. Como inibir o sentimento de inveja no ambiente de trabalho e promover um ambiente de companheirismo no trabalho? Como inibir o sentimento de ânsia por poder e fomentar sentimentos que enfatizem a disputa equilibrada dentro do ambiente da empresa? Como inibir o preconceito e a discriminação dentro da empresa e fomentar sentimentos que prezem pela igualdade dos colaboradores na empresa?

Nussbaum (2021, p. 145) relata um conjunto de atitudes e mudanças que foram realizadas principalmente nos Estados Unidos da América para enfrentar casos de assédio sexual e que poderiam ser instrumentalizadas para enfrentar o problema do assédio moral. Essas mudanças dizem respeito às recomendações de mudanças em certos locais de trabalho como os tribu-

nais americanos, a fim de reduzir as práticas de assédio sexual, a saber, o estabelecimento de padrões substantivos; o estabelecimento de procedimentos de queixa; educação *ex ante* para impedir o assédio assim como um dever afirmativo de combater as práticas de assédio nos locais de trabalho. O ponto é que em grande medida certas práticas inadequadas podem ocorrer nos locais de trabalho em função da existência de regras inadequadas ou não muito claras de conduta. Razão pela qual combater estas práticas exige o estabelecimento de regras claras que definam certos tipos de conduta como não apropriados e em muitos casos é preciso até mesmo atacar certos padrões culturais inadequados ou preconceituosos em relação a certos grupos, uma vez que as relações de assédio nos locais de trabalho não são naturais, mas produtos culturais (Nussbaum, 2021, p. 135).

5. UMA CONCEPÇÃO DE DIGNIDADE NEOARISTOTÉLICA

Outra contribuição do enfoque das capacidades de Nussbaum à discussão diz respeito ao conceito de dignidade empregado, uma vez que é bastante comum se recorrer ao conceito de dignidade (humana) tal como desenvolvido por Immanuel Kant na *Fundamentação da metafísica dos costumes* para enfrentar questões de ética aplicada (como na bioética, na casuística moral e jurídica, entre outros âmbitos da reflexão prática). A concepção de Kant de autonomia moral e dignidade (humano) atribui valor incondicional apenas aos seres racionais, mas não aos animais. Além disso, a concepção de dignidade humana kantiana não é muito específica a respeito dos tipos de práticas e atividades que consistem em violação da dignidade da pessoa vítima de assédio moral, uma vez que se restringe a excluir práticas que tratem a outra pessoa apenas como um meio de maneira mais geral e exigindo apenas o consentimento hipotético contrafactual da suposta vítima de assédio moral, ao passo que o conceito ampliado de dignidade com base num conjunto de funcionalidades e capacidades e complementado por um conjunto de objetificações que deveriam ser evitadas no local de trabalho parece uma proposta mais promissora na orientação de regulamentações específicas para proteger as pessoas de atos de assédio moral. Em *Fronteiras da justiça*, Nussbaum recorre a concepção de dignidade aristotélica, uma

concepção que não restringe a exigência de respeito e admiração apenas aos membros da espécie humana. A base aqui é a concepção biológica aristotélica que considera todos os animais como semelhantes, dado que são feitos de materiais orgânicos e devem ter uma igual chance de se desenvolver ou florescer como um indivíduo de sua respectiva espécie (NUSSBAUM, 2013a, p. 427). É importante observar, contudo, que a proteção da vida animal assim como a proteção do meio ambiente resultante da concepção de dignidade mais ampla do que a concepção de dignidade kantiana, não significa uma proteção absoluta também, o que é importante é que os membros da espécie animal em questão tenham garantidas condições de realização de suas funções ou capacidades básicas. A dignidade garante a proteção das funcionalidades ou capacidades básicas dos membros individuais da espécie humana e das outras espécies. O ponto relevante é que a manutenção da espécie em si mesma tem pouca relevância como uma questão de justiça (NUSSBAUM, 2013a, p. 438).

No caso específico da prática do assédio moral, se poderia dizer que a concepção ampliada de dignidade, tal como desenvolvida por Nussbaum, consiste num instrumento normativo capaz de reunir diversas dimensões do uso das outras pessoas sem objetificação, sem focar na ideia de valor incondicional do ser humano ou de seres de outras espécies, mas focando no respeito à dignidade humana enquanto respeito pelas pessoas no local de trabalho no seu exercício de um conjunto de capacidades ou funcionalidades básicas e como um questão de justiça básica não orientada pela lógica contratualista que parte da suposição que somente possuem proteção aqueles que são capazes de contratar ou proteger seus interesses num tipo de acordo hipotético. Aqui é importante lembrar que em *Fronteiras da justiça*, Nussbaum procura incluir também as pessoas com deficiências e embora as vítimas de assédio moral não possam ser identificadas como pessoas com deficiências, em muitos casos as vítimas de assédio moral são pessoas que ainda estão se adequando as exigências de consecução de resultados na empresa, em que acabaram de ingressar como funcionários, e em muitos casos para desenvolver plenamente suas funcionalidades e capacidades básicas no local de trabalho precisam de um ambiente propício a esse desenvolvimento e que parte do reconhecimento de nossa sociabilidade e do fato que somos

“seres animais necessitados e temporários, que começamos como bebês e terminamos, muitas vezes, em outras formas de dependência” (NUSSBAUM, 2013a, p. 197).

6. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Na jurisprudência brasileira apenas muito recentemente o assédio moral passou a ser considerado crime, antes disso os casos de assédio moral nem mesmo tinham uma tipificação penal muito precisa. Na Carta Constitucional Federal Brasileira é possível encontrar alguns elementos que podem ser empregados na proteção da vítima de assédio moral, como o inciso X, do Artigo 5 que afirma que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” e princípios fundamentais como o princípio da dignidade humana, da razoabilidade e da igualdade. A partir da década de 1990 o direito brasileiro começou a considerar crime a prática de atos de assédio moral do trabalho, contudo, apenas nos casos em que a agressão era oriunda de um superior hierárquico na instituição em que a pessoa trabalhava. Mas em 2019 foi aprovado o projeto de lei PL 4742/2001 tipificando diferentes tipos de assédio moral e atribuindo uma pena (detenção de um a dois anos) para o delito. Assim se poderia classificar a prática: 1. assédio moral vertical descendente: quando a agressão é oriunda de algum superior hierárquico na instituição em que trabalha, o que de certa forma já era amparado a partir da década de 1990; 2. assédio moral ascendente: quando a agressão é oriunda de alguém ou algumas pessoas em posição hierárquica inferior, o que certamente é um caso mais raro de agressão, mas existente e pode acontecer, por exemplo, quando alguns funcionários da empresa resolver dificultar a gestão de um superior hierárquico por algum motivo ideológico, pessoal, etc.; e desejam que essa pessoa seja retirada ou saia da função que ocupa; 3. assédio moral horizontal (transversal): quando a agressão é praticada por colegas de trabalho que se situam na mesma posição hierárquica da vítima da violência e nesse caso as razões podem ser diversas também e certamente esse tipo de ato deve ser mais rotineiramente

confundido com o *bullying*; se poderia ainda acrescentar um quarto tipo. 4. assédio moral organizacional: quando a agressão é apoiada por estratégias gerenciais ou organizacionais da própria empresa e repetida pelos colaboradores de forma consciente ou inconsciente. Além disso, é importante observar que na jurisprudência brasileira a configuração do assédio moral não exige a intenção do autor das agressões. É, portanto, irrelevante se o autor tinha ou não a intenção de praticar o assédio, o que importa para o direito é que a conduta abusiva tenha sido praticada para com algum trabalhador.

Além da tipologia acima, se poderia dizer que no caso do assédio interpessoal praticado por um empregado em relação ao outro (seja de nível hierárquico superior, seja do mesmo nível, seja de nível inferior) um determinado trabalhador sofre os ataques por outro. Já nos casos de assédio institucional (como no caso do tipo organizacional) a cultura da empresa favorece a tolerância da própria empresa em relação aos atos de assédio contra seus funcionários em geral. Nesta segunda hipótese, a própria pessoa jurídica será responsabilizada pelos atos de agressão e poderá figurar como autora num eventual processo judicial. A justificativa legal é que o trabalho é um direito humano e tem sua função social resguardada pela Constituição Federal. Não pode, pois, o empregador usar de “quaisquer meios” para, por exemplo, aumentar sua produtividade em detrimento da dignidade humana. A chamada gestão por estresse de forma incompatível com os recursos materiais disponibilizados pela empresa.

Em síntese, o assédio interpessoal é subdividido pela doutrina em vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. Em face da hierarquia de poder o mais comum é o assédio vertical descendente que é praticado por superiores hierárquicos da organização contra os subordinados. O oposto é quando subordinados praticam atos de assédio contra seu gestor que embora esteja em situação hierárquica superior pode sofrer ações de boicotes, por exemplo, de sua equipe. Por fim, há o assédio horizontal praticado por equivalentes hierárquicos em uma organização muitas vezes por competição entre pares ou equipes. Na prática não há impedimentos para que também ocorra o assédio misto, no qual haverá assédio do chefe hierárquico concomitante ao assédio horizontal por parte de alguns outros trabalhadores contra um trabalhador ou equipe.

É importante enfatizar que por causa da relevância do tema algumas instituições jurídicas brasileiras como TST – Tribunal Superior do Trabalho elaboraram a *Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e repare. Por um ambiente de trabalho + positivo* e o CNJ - Conselho Nacional de Justiça e a cartilha *Assédio moral, sexual e discriminação. Política de prevenção e enfrentamento no âmbito do poder judiciário* com a finalidade de aumentar a conscientização dos trabalhadores sobre o que é e o que não é assédio moral, a fim de orientar as pessoas sobre seus direitos no local de trabalho. Estes documentos jurídicos caracterizam a prática como: 1) O assédio moral na esfera do trabalho é uma agressão velada, sutil, geralmente ocorre quando não há testemunhas e visa a subjugação do outro em forma de abuso do poder (efetivo ou imaginado) e afeta a subjetividade, a dignidade humana. 2) As agressões são constantes e não necessariamente repetitivas, pois podem assumir diversas formas. Exemplos são ordens desconexas e cobrança de outras totalmente diversas das requeridas, sobrecarga de trabalho, pequenas implicâncias constantes, ou seja, a degradação deliberada das condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi possível observar, com base no arcabouço teórico da teoria das capacidades ou da abordagem do desenvolvimento humano de Martha Nussbaum, os atos de assédio moral podem ser compreendidos como o desrespeito da grande maioria das capacidades humanas contidas na lista da pensadora. Também se buscou mostrar como atos de assédio moral de uma forma ou de outra sempre envolve a objetificação da pessoa alvo da agressão no local de trabalho. Além disso, mesmo que de maneira ainda bastante embrionário se procurou apontar alguns tipos de estratégias que poderiam ser desenvolvidas com base no pensamento de Nussbaum para enfrentar a questão do assédio moral no ambiente do trabalho, como a promoção de sentimentos favoráveis a uma interação mais significativa nas relações pessoas no local de trabalho. Depois disso, foi brevemente apresentado o conceito expandido de dignidade baseado em Aristóteles e não em Kant, que permite unificar e proteger os diferentes funcionamentos ou capacidades ne-

cessários ao bom desenvolvimento das atividades no local de trabalho e servir de base contra os diferentes tipos de objetificação a que uma vítima de assédio moral pode estar suscetível no local de trabalho. Por fim, foram tecidas algumas breves considerações a respeito de como a jurisprudência e o direito brasileiro têm tratado da prática do assédio moral.

Recebido em 25/04/2023

Aprovado em 10/05/2023

REFERÊNCIAS

Assédio moral, sexual e discriminação. Política de prevenção e enfrentamento no âmbito do poder judiciário. Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>>. Acesso em: 01.03.2023.

Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e repare. Por um ambiente de trabalho + positivo. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2>>. Acesso em: 01.03. 2023.

Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1997.

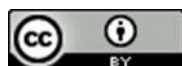
NUSSBAUM, Martha. C. *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge: Harvard University Press, 2011.

NUSSBAUM, Martha C. *Fronteiras da justiça. Deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie*. São Paulo: Martins Fontes, 2013a.

NUSSBAUM, Martha. C. *Political Emotions. Why Love Matters for Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 2013b.

NUSSBAUM, Martha C. *Citadels of Pride. Sexual Assault, Accountability, and Reconciliation*. New York: W.W. Norton & Company, 2021.

SEN, Amartya. *Development as Freedom*. New York: Anchor Books, 2000.



Esta obra está licenciada com uma Licença
Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.