



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO  
CIENTÍFICO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA VISÃO PANORÂMICA  
DO DIREITO INTERNACIONAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA  
PESSOA HUMANA**

**Ramonny Alves Oliveira dos Santos  
Professor orientador: Paulo Raimundo Lima Ralin**

**Aracaju  
2019**

**Ramonny Alves Oliveira dos Santos**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA VISÃO PANORÂMICA  
DO DIREITO INTERNACIONAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA  
PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo  
– apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

**Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.**

**Banca Examinadora**

---

**Professor Orientador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA VISÃO PANORÂMICA DO DIREITO INTERNACIONAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

## MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT: A PANORAMIC VIEW OF INTERNATIONAL LAW IN THE LIGHT OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY

Ramonny Alves Oliveira dos Santos<sup>1</sup>

### RESUMO

O assédio moral atraiu um importante destaque ao ser considerado uma das piores formas de violência trabalhista, identificado como uma tortura psíquica ao trabalhador que nessa situação é totalmente vítima. Este evento não possui nacionalidade e sua amplitude é global. Desta maneira se faz necessário o olhar internacional acerca do tema. O que se compreende contemporaneamente é a extensa incidência de assédio nas relações de emprego, exacerbado pela globalização, pelo capitalismo moderno, pela desvalorização da força de trabalho e estímulo ao individualismo. Verifica-se que o assédio moral nos moldes no contexto estudado gera efeito jurídico, podendo ser reparado através de indenizações na esfera material e moral.

O que também incentiva essas indenizações é o fato de ser assegurado pela Constituição Federal brasileira o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do ser humano.

**Palavras chaves:** Assédio moral; Direitos humanos; Princípio da dignidade da pessoa humana.

### ABSTRACT

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: oliveiramonny@gmail.com

Moral harassment attracted an important highlight as it was considered one of the worst forms of labor violence, identified as a psychic torture to the worker who in this situation is totally a victim. This event has no nationality and its amplitude is global. Thus it is necessary to look internationally on the subject. What is understood at the present time is the widespread incidence of harassment in employment relations, exacerbated by globalization, modern capitalism, the devaluation of the workforce and the encouragement of individualism. It appears that bullying along the lines in the studied context generates legal effect and can be remedied through compensation in the material and moral sphere.

What also encourages these indemnities is the fact that the Brazilian Federal Constitution ensures respect for human dignity, citizenship, image and moral heritage of the human being.

**Keywords:** Moral harassment; Human rights; Principle of the dignity of the human person.

## **1. INTRODUÇÃO.**

O estudo aqui desenvolvido trata do tema de assédio moral nas relações trabalhistas, entretanto destacando a visão global, no ponto de vista do direito internacional, mais especificamente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Com o propósito de reconhecer no direito internacional fundamentos jurídicos para depurar o assédio moral das relações de emprego, trazendo assim um ambiente propício e salubre para saúde mental do empregado.

Neste contexto, o assédio moral no trabalho é um tema que se mostra em voga, posto que além de depor diretamente contra o trabalho, avilta princípios fundamentais previstos pela Carta Magna, tais como a dignidade da pessoa humana e o direito ao meio ambiente sadio e equilibrado.

A condição aqui trabalhada é de que o assédio moral nas relações laborais

constitui em ato atentatório à liberdade e principalmente a dignidade do obreiro, enquanto pessoa humana, que os tratados internacionais e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especificadamente todos os diplomas que versam sobre direitos humanos, mesmo não tratando de maneira direta e nominal dão suporte aos trabalhadores vítimas do terror psicológico delineado no ambiente laboral.

Essa visão geral do fenômeno permite que sejam discutidas as consequências do assédio moral no âmbito internacional, com ênfase especial aos seus efeitos sobre o meio ambiente do trabalho. Abordam-se os efeitos sobre o ambiente de trabalho e destacando a evolução da tutela do meio ambiente no ordenamento jurídico pátrio, suscitando-se, ainda, a repercussão previdenciária do fenômeno, capaz de ensejar sua caracterização como doença profissional ou acidente de trabalho.

## **2 O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA AFRONTA À LIBERDADE E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR.**

Inicialmente se faz necessário ao tratar do tema, trazer ao presente estudo uma figura de fundamental importância no estudo do assédio moral. Pioneiro em pesquisas cujo tema é o comportamento assediante no ambiente de trabalho, o professor sueco Heinz Leymann da Universidade de Estocolmo publicou em 1993 o livro *“Mobbing, La persécution au travail”* onde identificou características essenciais para identificar o assédio moral. Em sua obra, ainda qualificou o mobbing como terror psicológico ou psicoterror, no qual a vítima é sujeita a um processo de invasão sistemática de seus direitos, tornando a exclusão do mercado de trabalho, diante disso torna o empregado incapaz de encontrar um novo labor, decorrido dos desgastes psicológicos vividos no cenário do trabalho anterior.

A pesquisadora e doutora francesa, especializada no tema de assédio moral, Marie-France Hirigoyen, se destacou através de sua obra *“El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”*, onde destaca que o assédio moral no local de trabalho é necessário entender que qualquer manifestação de comportamento abusivo pode comprometer a personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica

do trabalhador, além de pôr em risco o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN,2010,p.48)

Nesse pensar esclarece Guedes acerca do tema:

Essa obra causou impacto, ganhando proporções internacionais, na Europa e fora dela: vários países passaram a produzir leis visando coibir o assédio moral no trabalho, e passou a haver maior conscientização dos trabalhadores, resultante, em grande parte, pela atuação dos sindicatos, a exemplo dos trabalhadores franceses que deflagaram greves para exigir respeito à dignidade contra assédio moral, a partir da difusão dos estudos de Herigoyen (FERREIRA,2004,p.40, GUEDES,2003,P.29)

Nas relações trabalhistas, o esperado é o respeito ao conjunto de deveres previstos nos direitos fundamentais, logo o empregado e o empregador precisam comprometer-se com o dever proporcionarem uns aos outros, tratamento digno, razoável, cujo objetivo seja justamente o princípio da dignidade humana.

A prática do assédio moral traz diversas consequências à relação trabalhista, pois, em razão de tais atos, o empregador deixa de lado o objeto contratual do trabalho, a prestação de serviços, extrapolando os limites de seu papel enquanto empregador, se tornando assediador, como acontece na maioria dos casos de assédio moral. Logo perde-se o objeto da relação jurídica, dando espaço a um ambiente de trabalho hostil, permeado de agressões psicológicas.

Como adverte Ferreira:

Independente da origem dos ataques, se proveniente de um grupo ou de um indivíduo; da intenção do agente causador, se com intuito declarado ou velado de destruir o outro; ou da finalidade de sua utilização, se para adaptar os empregados ao sistema ou força-los a deixar o trabalho, certo é que “o assédio moral retira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado (FERREIRA,2004,p.58)

Assim, Ferreira ressalta que o assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano, ou seja, trata-se de uma questão complexa que envolve acima de tudo um juízo de valor.

Dessa maneira, a reciprocidade de respeito e confiança entre empregado e empregador, a chamada fidúcia contratual, é destruída pela afronta a dignidade da pessoa humana deflagrado em sede da prática de tal modalidade de assédio, forçando o empregado a conviver em ambiente degradante apenas em prol do salário

Logo, a realização do princípio fundamental em estudo só será obtida enquanto os personagens sociais conectados pelo emprego atuarem em harmonia com sua própria condição humana, comportando-se como é devido aos seres portadores de razão.

Nessa mesma linha de entendimento, interessante se faz a anotação de Silva Neto:

Embora não seja o amor que determine o desequilíbrio nas relações de trabalho, mas o fatores econômicos de ordem estrutural do capitalismo (oferta excessiva de mão de obra), além de outras condicionantes de color natural, social e político, é irrecusável reconhecer a inexistência da referida “paridade de armas” entre o empregado e o empregador desenvolve um plexo de situações ensejadoras do aparecimento daquilo que a doutrina do direito do trabalho passou a denominar de “assédio moral” (NETO, 2005,p.29)

Quanto maior o respeito às condições humanas, maior o virtuosismo do vínculo de emprego, igualmente, também maior será a dignidade dos participantes da relação em comento, tendo consequências positivas quando analisada a rentabilidade do trabalhador. Entretanto, por outra via, quando uma das partes do contrato de trabalho se comporta de maneira contrária à sua própria natureza humana, este estará se degenerando ao ponto de tornar-se indigno, porque sua conduta o converte em tal.

Neste sentido aponta Rúbia Alvarenga:

“O Trabalho deve ser fator de dignidade e valorização do ser humano em todos os aspectos de sua vida – sejam eles profissionais ou pessoais, razão pela qual denota-se que o trabalho decente como um direito humano e fundamental do trabalhador por assegurar-lhe ou garantir-lhe o acesso aos bens materiais, ao bem-estar, estar à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social. Somente pela realização ao direito ao trabalho decente, previsto

no artigo 6º da CF/88, será preenchido o conteúdo reclamado no artigo 1º, III, e no Caput do artigo 170 da Carta Magna de 1988”. (ALVARENGA, 2016, p. 13)

Diante disso, o assédio moral é exatamente um comportamento que afronta diretamente à natureza humana, à dignidade e à liberdade dos componentes da relação empregatícia, que devolve o agente que pratica esta conduta condenável à condição de animal; um ser desprovido de moral e de respeito próprio, que enxerga no vínculo de emprego uma oportunidade para destacar em si mesmo uma postura maligna e desrespeitosa à valorização do trabalho.

### **3. ASSÉDIO MORAL SUA DENOMINAÇÃO EM ÂMBITO INTERNACIONAL.**

Assim como ocorre no âmbito do território nacional, no qual o fenômeno do assédio moral recebe diversas denominações, no cenário internacional, onde se desenvolveu originalmente a doutrina fundamentadora do fenômeno, as diferentes acepções variam de acordo com as características culturais de cada localidade.

A primeira denominação atribuída ao fenômeno remonta a década de 80, quando o psicólogo alemão, radicado na Suécia, Heinz Leyman denominou “mobbing” como o processo no qual o indivíduo é selecionado como alvo, marcado para ser excluído, agredido e perseguido, sem cessar, por um indivíduo ou grupo no ambiente de trabalho.

Posteriormente, na Inglaterra, o assédio moral passou a ser conhecido como bullying, cuja tradução remete ao significado “provocador, tirânico”. Assim, aplicado à relação de trabalho, o bullying é tratado, pela Organização Internacional do Trabalho, como uma forma de violência no trabalho.

Em verdade, o que se verifica quando da análise detida de ambas denominações (mobbing e bullying), é que se tratam de visões distintas de um mesmo fenômeno, vale dizer, enquanto o mobbing, consiste no assédio moral instalado em uma relação simétrica, isto é, entre os próprios colegas de trabalho, que não necessariamente estejam em uma relação hierárquica, o bullying denota o assédio



moral percebido em relações assimétricas, nas quais existe uma hierarquia, sendo possível identificar as figuras do superior hierárquico e do empregado encarregado.

Na Itália, assim como nos países escandinavos, a nomenclatura atribuída ao fenômeno é *mobbing*, sendo sinônimo de uma violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro. No Parlamento italiano são inúmeros os projetos de lei visando coibir a prática do *mobbing*, na tentativa de enquadrá-lo como delito e estabelecer sua repressão no âmbito penal.

No âmbito do Direito Civil, entretanto, Maria Aparecida Alkimin, destaca que a legislação do referido país, já possui previsão específica quanto à tutela do assédio moral, pelo que se verifica das considerações abaixo:

O Código Civil Italiano, em seu artigo 2.087 garante, de forma concreta, a tutela *antimobbing* defendendo a personalidade moral do empregado, a qual abrange a garantia aos direitos de personalidade e dignidade, além da integridade física e psíquica do trabalhador, obrigando o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho sadio e livre de constrangimentos e humilhações. (ALKIMIN, 2007, p. 39)

Na França, o fenômeno é conhecido como *harcèlement moral*, sendo associado à perversidade moral, contra qual já existe lei específica definitivamente sancionada, representada no Capítulo IV, da *Loi de Modernisation Sociale* (Lei de Modernização Social), publicada em 17 de janeiro de 2002.

Nos Estados Unidos, o termo utilizado para definir o processo de assédio moral é *harassment* e apesar da inexistência de uma legislação específica para tutela dos ataques relacionados ao fenômeno, é comum a utilização dos Atos do Direito Civil de 1964 (*Civil Rights Act*) para persecução processual e combate dos casos de assédio.

Tanto na Europa quanto nos Estados Unidos, existe, ainda, uma denominação específica do fenômeno direcionada àqueles empregados que costumam promover a exposição de setores da empresa, cujo funcionamento não tem se mostrado satisfatório. Trata-se do *whistleblowing*, que conforme preceitua Marie-France

Hirigoyen é uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo, isto é, àqueles que denunciam os problemas de funcionamento do sistema que lhes é posto.

Tanto na Europa quanto nos Estados Unidos, existe, ainda, uma denominação específica do fenômeno direcionada àqueles empregados que costumam promover a exposição de setores da empresa, cujo funcionamento não tem se mostrado satisfatório. Trata-se do whistleblowing, que conforme preceitua Marie-France Hirigoyen é uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo, isto é, àqueles que denunciam os problemas de funcionamento do sistema que lhes é posto.

Por derradeiro, no Japão, o fenômeno é nomeado ijime e tem uma ligação direta com a cultura do país, já que seu escopo é estimular os jovens à competitividade, proporcionando uma adaptação prévia ao modelo vigente no mercado de trabalho do país. A doutrina relata, que na década de 90, a utilização de tal prática foi tão disseminada, inclusive na educação de crianças e adolescentes, que se transformou em uma doença social, colaborando diretamente para o aumento do número de suicídios no país.

De qualquer sorte, na forma de ataque individual ou em grupo, com intenção explícita ou velada de destruição do outro, para adaptar empregados ao sistema ou forçá-los a deixá-lo, o assédio moral tira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado.

#### **4. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR.**

A Organização Internacional do trabalho foi fundada tendo como o seu principal objetivo impulsionar a justiça social e assegurar os direitos humanos no mundo do trabalho, portanto a OIT é baseada no princípio que não existe paz universal duradoura sem justiça social.

Explica Rubia Zanotelli:

A OIT foi criada pela conferência da paz e assinada em Versalhes, em junho de 1919. [...] Teve como objetivos promover a justiça social e, em particular, respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho”. – Princípio: Não pode haver paz duradoura sem justiça social. (ZANOTELLI,2016,p. 97).

Logo, a criação da OIT teve como suporte os pressupostos humanitários, bem como políticos que auxiliaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. A ideia humanitária surgiu na Revolução Industrial, fundamentando-se nas circunstâncias lastimáveis ali vividas, situações estas que ocorreram em virtude das alterações do sistema de produção vividas no século XVII na Inglaterra.

A revolução industrial fora um grande marco para os burgueses ali constituídos, uma vez que ela gerou riquezas e trouxe para população operária ainda mais desigualdade social, vez que gerou um aumento de desemprego e temor dos trabalhadores em relação ao meio de produção, onde agora o a força de trabalho humana estava sendo automatizada.

Dessa maneira, os empregadores detinham o único meio de produção da época obrigando os empregados a laborarem da maneira sucessivas e com movimentos repetidos, que se deu em virtude das mudanças no meio dos sistemas de produção, trazendo à tona uma mecanização no trabalho realizado.

LYGIA MARIA GODY BATISTA CALVALCANTE explica:

A exigência cada vez menor com relação às habilidades individuais do trabalhador, a preponderância da grande máquina e o número cada vez maior de empregados povoando as grandes fábricas transformaram o trabalhador numa simples peça, sem maior importância e anônima, desconhecida; um objeto igual aos demais, carente de valor humano (LYGIA, 2007, p. 144.)

Nesse patamar, a Revolução Industrial acarretou uma relação de emprego sem

regulamentação nenhuma, ou seja, por consequência a remuneração incoerente ao trabalho prestado, gerou a luta pelos direitos sociais, melhores condições de vida e de trabalho, o que levou a uma grande elevação na marginalização social e a oposição da burguesia pela formação do Estado de Bem-Estar Social.

Com a eclosão de grandes movimentos sociais e reivindicações pela qualidade de um trabalho digno surgiu o Estado de Bem-Estar Social, isso acarretou ao Estado ter a obrigação de interferir diretamente nas condições de trabalho, regulamentando-a e dando proteção aos empregados.

Dessa forma, esclarece Lygia Godoy:

A chamada questão social, evidenciada no século XIX, representava a situação lamentável em que se encontravam os trabalhadores no alvorecer da sociedade industrial, sobretudo em razão dos salários insuficientes, das condições penosas de trabalho e de moradia, das jornadas extenuantes, dos riscos trazidos pelos trabalhos nas máquinas, das seqüelas dos acidentes em seguridade social, do desamparo às enfermidades e à invalidez, além do abuso aos trabalhos das mulheres e das crianças, que eram pagos com salários ainda menores. A reação a todos estes problemas vividos pela classe trabalhadora se produziu a partir da tomada de consciência acerca da situação (GODOY, 2007, p. 144.)

Além disso Kant acrescenta que:

Os povos podem, enquanto Estados, considerar-se como homens singulares que no seu estado de natureza (isto é, na independência de leis externas) se prejudicam uns aos outros já pela sua simples coexistência e cada um, em vista da sua segurança, pode e deve exigir do outro que entre com ele numa constituição semelhante à constituição civil, na qual se possa garantir a cada um o seu direito. (KANT, 1995, p. 40)

Dessa maneira, a OIT nasce no princípio de paz universal e continua com o objetivo de ser instrumento de universalização dos ideais de justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho, com isso pretendeu aderir uma

política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais, com o objetivo de melhoria na condição de trabalho, usando normas preventivas sociais universais para trabalhadores incidindo diretamente nos direitos humanos.

Além disso, cumpre ressaltar que a OIT é a única agência do sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartide, ela possui representantes nas organizações sindicais, nas organizações patronais e no governo de todos os países membros, que tem como objetivo participar em situações de igualdade, fortalecendo o dialogo social, bem como a criação de normas que beneficie o trabalhador, como assevera JEAN-CLAUDE JAVILLIER, “o tripartismo é o pilar central da OIT e das normas internacionais do trabalho (2004, p.138)

Os meios de ação da OIT são baseados pelas normas internacionais do trabalho, logo, umas das funções da OIT é a criação dessas normas nas conferências por ela realizadas, onde tais conferências são vistas como tratado internacionais abertos para a ratificação dos estados membros, por outro lado as recomendações seguem o mesmo objetivo das convenções, porém não são instrumentos imperativos, somente fixam princípios para facilitar na orientação das políticas, legislações e práticas nacionais.

Dessa forma, as duas formas utilizadas pela OIT, tentam influenciar as condições e práticas de trabalho de cada país membro, destaca-se ainda que para a convenção ou uma recomendação ser aceita ela precisa ser votada por dois terços dos votos presentes.

## **5 A DIGNIDADE DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DAS CONVENÇÕES E TRATADOS INTERNACIONAIS**

Nessa continuidade, o estudo passa a abranger o amparo prestado pelo direito internacional, exatamente nas normas e comandos mais presentes nos tratados e convenções internacionais, onde se estuda com exatidão a defesa dos direitos humanos, destacando-se a pessoa do trabalhador.

Uma vez, que o assédio moral no ambiente de trabalho ainda não é totalmente definido pelo direito internacional, o que entende-se que a regulamentação do tema ainda acontece de forma difusa, onde é nítido que o assédio moral é uma conduta social que vai de encontro diretamente com a dignidade do ser humano no ambiente de trabalho.

São bens jurídicos de grande destaque a dignidade e a liberdade do ser humano, garantidos pelos direitos humanos vastamente resguardados pelas normas de caráter internacional e matéria amplamente acertada nos tratados e convenções internacionais, os quais se advêm a abordar ainda nesta parte.

Do estudo sobre do direito internacional clássico, resta a compreensão de que as normas e diretrizes natas internacionais precisam passar por um procedimento de nacionalização, pois não são dotadas de auto executoriedade, posto que, para que de fato adentrem ao sistema jurídico do país, o mesmo deve ter iniciativa ratificando-a, e submetendo determinada convenção ou declaração ao devido processo legislativo nacional de recepção jurídica. As aberturas procedimentais acerca da nacionalização das normas geralmente são asseguradas nas constituições pátrias.

Dessa maneira, a inclusão dos direitos humanos resguardado pelo direito internacional ao ordenamento jurídico de cada país faz surgir o dever geral de cumprimento, fornecendo a norma estrangeira um estágio de fonte formal do direito vigente.

Segundo Fernando Gonzaga Jayme:

Os direitos humanos são uma via, um método a ser desenvolvido por toda a humanidade em direção à realização da dignidade humana, fim de todos os governos e povos. Por meio dos direitos humanos, assegura-se o respeito à pessoa humana, e, por conseguinte, sua existência digna, capaz de propiciar lhe o desenvolvimento de sua personalidade e de seus potenciais, para que possa alcançar o sentido da sua própria existência.

Isso significa conferir liberdade na arregimentação da própria personalidade. (JAYME,2005, p. 9)

Desse modo, as defesas e teses acerca do tema assédio moral no ambiente de trabalho poderão também ter arcabouço na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, na Convenção Americana de Direitos Humanos, no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, além de contar com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### **5.1. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho**

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) é uma organização das Nações Unidas especializada em proteger o trabalhador, ou seja, ela é responsável pela busca da justiça social e o reconhecimento do labor digno e decente por meio de normas internacionais do trabalho.

Assim sendo, por intermédio de convenções a OIT consegue promover o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e empregados, além de ajudar de forma técnica as áreas de formação e a reabilitação profissional, como elucida a declaração dos princípios e direitos fundamentais da OIT, sobre os direitos humanos no trabalho:

com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano.(1998,p.1)

Logo, a OIT é a organização internacional que estabelece normas internacionais do trabalho, pois detém mandado constitucional, ou seja, é a organização que desfruta de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos humanos trabalho. De modo que as Convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, com caráter normativo, que podem ser ratificados sem limitação

de prazo por qualquer Estado membro ou não.

### **5.1.1. As Convenções números 29 e 105 da OIT (Organização Internacional do Trabalho)**

As Convenções da OIT possuem natureza jurídica de tratados internacionais, ou seja, por isso, para causarem efeitos no ordenamento jurídico brasileiro, necessitam passar pelo mesmo processo de internalização pelo qual passam os demais tratados internacionais, para assim se transformarem em legislação interna.

A Convenção nº 29 foi uma das mais importante acerca do tema assédio moral, pois nela fora convencionado:

Art. 1º: Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.

Em ato contínuo, na mesma Convenção foram realizadas imposições aos Estados signatários na direção de garantir e efetivar a utilização dos preceitos convencionados no documento em comento, como exemplo aponta-se a redação do artigo vigésimo sexto:

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios submetidos á sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que tem o direito de aceitar obrigações referentes a questões de jurisdição interna.

Dessa maneira, a convenção nº 29 estabeleceu que o trabalho forçado ou obrigatório compreendera todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça, ou seja, caracterizando por fim o assédio moral.

Já a Convenção de nº 105 dispõe que:

“Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma



de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como meio de disciplinar a mão-de-obra; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa”.

Isto é, a convenção de nº 105 completa a outra convenção anteriormente mencionada, visto que ela exige a abolição de qualquer trabalho obrigatório imposto como sanção, castigo ou medida de coerção, para àquele que haja cometido faltas disciplinares no trabalho.

A Convenção deixou claro que nenhum trabalho forçado deve ser usado como forma de repressão ou sanção, pois o trabalho digno é direito do ser humano, a utilização de tais sanções feriria o valor do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.

#### **5.1.2- Convenção de nº 190 - Assédio moral e sexual no mundo do trabalho.**

Após 10 anos de discursões acerca do tema, a convenção de nº 190 foi aprovada pela OIT, nela fora discutido a violência e o assédio nos locais de trabalho, diferentes das outras convenções já celebradas pela a OIT, a de nº 190 traz um grande movimento, criado por Tarana Burke em 1996 depois de uma experiência pessoal diante de um relato de abuso.

Este movimento começou a se intensificar meados de 2017 se propagando pelas redes sociais, onde um dos mais importantes produtores norte-americanos foi acusado de assediar milhares de celebridades hollywoodianas.

Na Convenção de nº190 o texto foi aprovado por 439 votos a favor, sete contras e 30 abstenções, incluindo de um representante empresarial brasileiro, o presidente da Federação Brasileira dos Bancos – Febraban. O Brasil, como estado, absteve-se da votação.

A Convenção trouxe como efeito que é considerado Assédio ou Violência no mundo laboral o conjunto de condutas e exercícios inadmissíveis, manifestos de uma só vez ou de forma repetida que apresentem por objeto, que ocasionem ou sejam aptas de originar, dano físico, psicológico, sexual ou econômico e, inclusive a violência ou assédio em razão de gênero.

Ainda, a Convenção trouxe uma importante definição de espaço onde acontece o assédio, onde de fato extrapolam o local do labor prestado, reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e, por isso, incompatíveis com o trabalho decente.

## **6 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.**

Vivenciamos uma era onde a sociedade passa por uma crise de valores, marcada pela corrupção, egoísmo e desvalorização pessoal e a falta de amor ao próximo, conseqüentemente as relações interpessoais cada vez mais vem se tornando algo superficial, principalmente no âmbito laboral.

O cenário na Justiça do trabalho é desafiador, vez que progressivamente cresce os casos de violação dos direitos humanos do trabalhador, como o principal exemplo o assédio moral, uma pratica constante no mundo empresarial, gerando imensos impactos negativos à saúde e ao bem-estar dos empregados que agora se tornam vítimas do terror psicológico atingindo o âmbito do trabalho ferindo bruscamente a estrutura-emocional do trabalhador.

Desse modo, deve-se ressaltar comentários de Schmidt:

A violência moral no trabalho não é nenhuma novidade. Ela existe há muito em todo o mundo. O que é novo são a gravidade, a generalização e a banalização do problema. Há 20 anos, a maioria das pessoas poderia razoavelmente acreditar que iria trabalhar durante os anos necessários à sua aposentadoria sem um incidente sério de assédio moral. Hoje, ao contrário, quase todos os trabalhadores parecem estar correndo riscos de serem

seriamente assediados em suas carreiras, talvez mais de uma vez. (Schmidt ,2001, p.142)

Analisando os princípios gerais do Direito do Trabalho, Godinho destaca a dignidade humana, a proporcionalidade e a boa-fé, pois de acordo com o autor, estes postulados compõe o denominado “núcleo basilar dos princípios”. A dignidade humana, por seu turno, está justamente conectada aos princípios da não-discriminação, justiça social e igualdade:

A vinculação do princípio da dignidade do ser humano aos três outros citados resulta da concepção não estritamente individualista desse princípio basilar geral. Ou seja, a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Não: o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também o mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. (GODINHO, 2001, p. 4).

O assédio moral é evidenciado quando o trabalhador é atingido na sua dignidade física e mental, por consequência o direito da personalidade é diretamente violado, logo o obreiro perde sua autodeterminação, bem como suas forças necessárias para mudar sua realidade, pois se não há respeito pela vida no local de prestação de labor, o trabalhador se torna um mero objeto de ataques, onde a sua dignidade e condições elementares para um trabalho digno é totalmente afastada.

Conseqüentemente o assédio moral é capaz de retirar a saúde do obreiro, sendo equiparado a uma doença de trabalho, como prevê o artigo 20 da Lei 8.213/91, acarretando sérios prejuízos para o trabalhador como para estrutura empresarial, vez que pode ocasionar baixa produtividade, falta de motivação e um aumento de erros na execução de suas atividades.

Com a saúde mental debilitada em decorrência do assédio moral causada pelo

empregador, a vítima poderá ajuizar reclamação trabalhista pleiteando indenização por danos morais.

Segundo Nunes:

dano moral é aquele que afeta a paz interior de cada um. Atinge o sentimento da pessoa, o decoro, o ego, a honra, enfim, tudo aquilo que não tem valor econômico, mas que lhe causa dor e sofrimento. É, pois, a dor física e/ou psicológica sentida pelo indivíduo”. (Nunes, 2009, p. 321).

Contudo, mesmo que haja indenização financeira, na tentativa de compensar o dano causado, as sequelas do assédio ficaram para sempre no psicológico da vítima, ferindo bruscamente sua dignidade humana.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral, apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas, somente nas últimas duas décadas se tornou objeto de atenção e estudo da ciência do Direito. No entanto, a discussão sobre o tema no âmbito internacional ainda é tímida, se comparada ao número de vítimas que, diariamente, são expurgadas do mercado de trabalho em razão das práticas abusivas características ao fenômeno.

Com o assédio moral se anseia tentar uma espécie de escravidão, uma privação de liberdade que visa conter o trabalhador a um estado completo de anulação na relação laboral, já que se busca estabelecer uma relação de servidão e a imposição forçosa da vontade do agente assediador à vítima assediada.

Percebe-se nesse artigo que as Convenções vislumbram a iniciativa da OIT em extirpar o trabalho forçado e assédio moral tendo em vista sempre o trabalho decente, a valorização da liberdade e a preservação da dignidade.

Outrossim, os maus tratos psicológicos em razão da conexão com o labor configuram ataques abusivos à dignidade do trabalhador. A violência laboral é ato degradante e desumano cometido, justamente, para afastar do trabalhador a sua condição intrínseca de ser humano, merecedor de respeito e de consideração lato sensu, possuidor de condições existenciais mínimas para uma vida saudável em

comunhão com os demais seres humanos.

Sem qualquer pretensão de esgotamento da discussão referente ao tema, essas foram as contribuições alcançadas por esta pesquisa, cujo principal objetivo reside no fomento do debate relacionado ao assédio moral, suas consequências sobre o meio ambiente de trabalho, além de sua prevenção e combate, posto que como prática ilícita, não pode, jamais, se perpetuar no ambiente institucional e organizacional do trabalho no Brasil e no mundo.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli **O trabalho decente como direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2012, p. 97 e p.13.

AGUIAR, Roberto A. R. de. **Direito do meio ambiente e participação popular**. Brasília, DF: IBAMA, 1994.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

CAVALCANTE, Lygia Maria Godoy Batista. **A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no Direito do Trabalho**. In: **Direitos Humanos. Essência do Direito do Trabalho**. (Colaboradores: Alessandro da Silva; Jorge Luiz Souto Maior; Kenarik Boujikian Felipe; Marcelo Semer). São Paulo: LTr, 2007, p. 144.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006 p. 155.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios da dignidade humana, da proporcionalidade e/ou razoabilidade e da boa-fé no direito do trabalho – diálogo do ramo juslaborativo especializado com o universo jurídico geral.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 102, p. 85, abr. 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano.** 8 ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JAYME, Fernando Gonzaga. **Direitos humanos e sua efetivação pela corte interamericana de direitos humanos.** Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 9.

JAVILLIER, Jean-Claude. **As Normas Internacionais do Trabalho: Desafios, Pertinência e Aplicação do Direito Internacional no Direito Interno.** Fórum Internacional

KANT, Immanuel. **A Paz Perpétua e outros opúsculos.** Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1995, p. 40

LEYMANN Heinz. **Mobbing: La persecución au travail.** Paris: sevil, 1996.

MELO, Raimundo Simão. **OIT aprova a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 nov 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-convencao-190-violencia-assedio-trabalho>

NUNES, RIZZATTO. **Curso de Direito do Consumidor.** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 321

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção de nº 29, de 1º de maio de 1932. Trabalho Forçado ou Obrigatório.** Genebra, 1932. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção de nº 105, de 17 de janeiro de 1959. Abolição do Trabalho Forçado** Genebra, 1957. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235195/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm)

RODRIGUES, Adriana Letícia Saraiva Lamounier. **Análise das Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 10 nov 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51686/analise-das-convencoes-29-e-105-da-organizacao-internacional-do-trabalho>.

SCHMIDT, Martha Halfeld de Mendonça. **O assédio moral no trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 103, p. 142, jul. 2001.

