



**O ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DOS TRATADOS
E DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS: UM ULTRAJE À
LIBERDADE E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

THE MORAL HARASSEMENT FROM THE PERSPECTIVE OF
INTERNATIONAL AGREEMENTS AND CONVENTIONS: AN OUTRAGE TO
FREEDOM AND DIGNITY OF THE WORKER

Marcelo Mauricio da Silva

Pos-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Magistratura Trabalhista do TRT da 21ª Região/ESMAT 21. Professor de graduação e de pós-graduação do Curso de Direito do Centro Universitário do RN/UNI-RN. Doutorando em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidad del Museo Social Argentino. Advogado militante. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

Fernanda Fernandes Gurgel

Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1999), Doutorado em Psicologia Social pela UFRN / UFPB, com estágio na Universidade Complutense de Madri (Espanha). Experiência na área de Psicologia Organizacional e Segurança no Trabalho. Participante, desde 2006, da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP - GT Psicologia Ambiental). Professora do Mestrado em Administração da Universidade Potiguar (UnP) e pesquisadora associada do grupo de pesquisa Inter-ação Pessoa-Ambiente (UFRN). E-mail: fernandafgurgel@hotmail.com

Resumo

O assédio moral ganhou destaque como uma das piores formas de violência laboral, identificado como uma tortura psíquica ao trabalhador vítima. Este fenômeno não possui nacionalidade e a sua abrangência é global, logo necessário se faz o olhar do direito internacional acerca do tema. No formato de um artigo científico original busca-se reconhecer nos tratados e nas convenções internacionais fundamentos jurídicos para combater o assédio moral nas relações de emprego. O desenho investigativo selecionado foi o explicativo com emprego do método de abordagem dialético, a pesquisa foi qualitativa alicerçada em levantamento bibliográfico e em apanhado normativo internacional. Como resultado desta empreitada científica restou transparente que o direito internacional fornece um bom nível de proteção ao trabalhador vítima do psicoterror, mesmo não lidando com este fenômeno laboral de

forma direta e nominal. Constatou-se que o *mobbing* afronta, principalmente, a liberdade e a dignidade da pessoa humana, logo o trabalhador vítima pode utilizar os tratados e as convenções internacionais que tenham como tema o amparo aos direitos humanos para salvaguardar sua própria saúde em uma ambiente de trabalho hostil. Conclui-se no sentido de que o assédio moral representa uma conduta patronal execrável, um verdadeiro atentado aos direitos humanos do trabalhador e, conseqüentemente, combatido pelo direito internacional público.

Palavras-chave: Assédio moral; Direitos humanos; Tratados e convenções internacionais; Princípio da liberdade; Princípio da dignidade da pessoa humana.

Abstract

The moral harassment gained prominence as one of the worst forms of occupational violence, identified as a psychological torture to the victim worker. This phenomenon has no nationality and its scope is global, immediately necessary to make the look of international law on the subject. In the shape of original scientific paper seeks to recognize in the international agreements and conventions legal grounds to fight the moral harassment in employment relations. The investigative design selected was the explanatory with use of the dialectical method of approach, the research was qualitative grounded in literature and international normative. As a result of this scientific endeavor remains clear that international law provides a good level of protections to workers victim of psicoterror, not even dealing with this phenomenon directly and nominal. It was found that mobbing affront mainly the freedom and dignity of the human person, so the victim worker can use the international agreements and conventions that have as theme the protection of human rights to safeguard their own health in a hostile work environment. Concluded in the sense that the moral harassment is a execrable employer's conduct, a real attack on worker's human rights and, hence, opposed by public international law.

Keywords: Moral harassment; Human rights; International agreement and conventions; Principle of freedom; Principle of human dignity.

1. INTRODUÇÃO

A investigação aqui desenvolvida trata do tema assédio moral nas relações de emprego; todavia mira-o pelo prisma do direito internacional, mais especificamente quanto aos direito humanos. O problema encarado é acerca do nível de proteção proporcionado pelas normas internacionais públicas quanto ao combate do *mobbing*.¹

Como objetivo primário busca-se reconhecer nos tratados e nas convenções internacionais fundamentos jurídicos para expurgar o assédio moral das relações empregatícias, igualmente para zelar por um ambiente laboral salubre do ponto de vista da saúde mental do obreiro.

¹ “Da língua inglesa to mob, significa assediar, sitiar, cercar. Tradução livre.

A hipótese aqui trabalhada é de que o assédio moral na relação de emprego constitui prática atentatória à liberdade e à dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, que os tratados internacionais e que as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especificamente todos os diplomas que tratam de direitos humanos, mesmo não versando de maneira direta e nominal dão guarida aos obreiros vítimas do terror psicológico engendrado no âmbito laboral.

O desenho investigativo selecionado foi o explicativo com emprego do método de abordagem dialético, o projeto de pesquisa foi executado através de consultas à literatura especializada e às normas positivadas em sede de direito internacional. Ato contínuo, o estudo considerou o referencial teórico traçado pela dogmática jurídica, tendo como fonte documental a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, a Convenção Americana de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, a Declaração Sociolaboral do Mercosul e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O presente trabalho científico realiza em sua seção primeira uma breve incursão no campo dos direitos humanos, envolvendo estes na relação de emprego e no assunto assédio moral, uma vez que se faz necessário a delimitação dos elementos caracterizadores dos valores sociais “liberdade” e “dignidade” como alvo da proteção jurídica internacional.

Já na seção segunda se desenvolve o raciocínio no sentido de justificar o entendimento de que a prática da conduta nefasta, leia-se assédio moral, é uma forma de atentado contra os direitos humanos do trabalhador. Ao mesmo tempo, pretende-se comprovar que a conduta típica do assediador é uma forma de submeter a vítima obreira a um estado de escravidão e de ultraje à sua dignidade.

Na terceira seção reside o apanhado de normas de direito internacional público, materializadas nos tratados internacionais e nas convenções emitidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com os devidos apontamentos no sentido de estabelecer a proteção aos direitos de personalidade do trabalhador, igualmente, as medidas garantidoras à serem adotadas pelas nações signatárias.

Na quarta e última seção restam as considerações finais, onde ficam condensados todos os pensamentos compreendidos desta jornada científica, bem como o relato dos resultados encontrados no decorrer deste ato de ciência.

2. OS DIREITOS HUMANOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: A LIBERDADE E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Partindo de uma perspectiva geral para, mais a frente, chegar a dois pontos em específico, a liberdade e a dignidade, é que se busca a compreensão dos elementos constitutivos dos direitos humanos. Para tanto, concernente ao vertente estudo, deve-se observar o entendimento contido no artigo primeiro, parágrafo segundo, da Convenção Americana sobre os Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969), mais conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, onde para os efeitos desta pesquisa “pessoa é todo ser humano”.

Considerando as diferentes opiniões acerca da definição de direitos humanos, contata-se a convergência de pensamento na doutrina em determinados elementos. Assim, na visão do jurista português Andrade (1987, p.12) são estes “direitos de todas as pessoas humanas, em todos os tempos e em todos os lugares”.

Segundo Herkenhoff (1994,p.30), direitos humanos são “aqueles direitos fundamentais que o homem possui pelo fato de ser homem, por sua natureza humana, pela dignidade que a ela é inerente”. Já o espanhol Pérez Luño (1990, p. 46-47) recomenda que esta categoria de direitos sejam reconhecidas da seguinte forma²:

Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Partindo dos pressupostos acima delineados, a conclusão a que se chega é que os direitos humanos são frutos da efervescência social, um rol de valores forjados pela ação histórica em sociedade e atualizáveis até os dias modernos. Condensando os pensamentos de Bobbio (1988) e Arendt (1979) pode-se afirmar que os direitos humanos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas, são depurados em um processo de construção e reconstrução.

Note-se que o campo de atuação dos direitos humanos é global, pois os mesmos são aplicáveis independentemente do vínculo jurídico de cidadania entre indivíduo e Estado. Logo, são valores transcendentais de convivência humana não estando limitados por barreiras geográficas, sendo patente a internacionalização destes *rights*.³

É característica dos direitos humanos a universalidade, pois o único requisito para ser titular destes direitos é a condição de pessoa. A indivisibilidade também é uma característica, uma vez que os direitos humanos somente serão efetivados se forem reconhecidos de maneira interdependente e indivisível, ou seja, se for dada a cada um destes *rights* a existência real.

Fato inconteste é que os direitos humanos buscam resguardar a essência da pessoa, considerando-a um ser existencialmente digno e moral. Este rol específico de direitos configura um lastro ético, norteador do ordenamento jurídico internacional, tendo como sustentáculo a dignidade humana.

Para versar acerca da dignidade da pessoa humana, melhor é se socorrer do pensamento de Heidegger (1989), quando este formula que o “ser” simplesmente “é”, logo basta afirmar “sou”. Ato contínuo, desta singela afirmação surge a dignidade; inerente à essência, inata.

Resta claro que a dignidade é atributo da pessoa, por sua vez, a pessoa é um ser social. Mister se faz incorporar no entendimento de dignidade uma qualidade social, no sentido de limitar à possibilidade de garantias, ou seja, há o dever de margear a dignidade de um, até o ponto de não se ferir a dignidade de outro. Motivo pelo qual aparece o fator autonomia.

Desta vez, recorrendo à razão kantiana, ressalta-se que a autonomia é a base da dignidade humana e que tal autonomia quer significar a liberdade do ser racional. Para Kant (1993), as pessoas devem existir como um fim em si mesmo e jamais como um

² Os direitos humanos devem ser compreendidos como um conjunto de poderes e instituições que, em cada momento histórico, materializam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humana, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos a nível nacional e internacional. Tradução livre.

³ Da língua inglesa, significa direito. Tradução livre.

meio, inabaláveis em sua vontade, livres de manipulações e realizados em sua liberdade.

A dignidade aliada à liberdade deverá servir de imperativo categórico universal para a raça humana. A materialização de tal assertiva é objetivo dos famigerados direitos humanos aqui em foco, onde a efetivação destes rights é alvo de muita luta de toda a comunidade global.

Consoante a concepção jusfilosófica aqui destacada é que se deve desenvolver a compreensão do ser humano trabalhador como portador de dignidade, assim, inaugurando-se os direitos humanos no âmbito da relação de trabalho.

Lançando um olhar humanista, o ser humano inicia sua vida terrena em uma condição mínima existencial para que, com o passar dos anos, realize uma busca pelo próprio desenvolvimento com o fim de atingir uma condição existencial máxima de sua potencialidade. Ou seja, o homem nasce o mínimo possível para que este possa, autonomamente, através do seu livre arbítrio, atingir o seu máximo possível. Essa é a lógica universal.

Outrossim, o indivíduo ao buscar a realização de suas potencialidades também deve considerar o convívio em sociedade, a interação interpessoal deve ser solidificada por via do respeito mútuo. Nesta vereda, a pessoa titular de dignidade consegue adicionar valor moral à sua conduta ao existir em sociedade com propriedade, fazendo-se ético exatamente por respeitar a dignidade do próximo.

Ciente destes fatos, o trabalho representa um ícone social fundamental. Entre outras vias, através do labor o indivíduo justifica sua essência humana, agregando eticamente dignidade à sua trajetória hominal. É através do trabalho que a pessoa humana conquista a respeitabilidade social, incluindo-se paritariamente no seio da comunidade a qual pertence.

Hodiernamente, o trabalho decente tornou-se mecanismo de efetivação dos direitos humanos, sendo garantia de desenvolvimento social e forma de melhorar a qualidade de vida das pessoas. O labor decente realiza a dignidade do homem, fortalece a liberdade do ser racional e aproxima-o da paz social.

Então, arrematando as finalidades desta pesquisa e do direito positivo, os direitos humanos do trabalhador quer significar a junção entre a proteção jurídica proporcionada pelo direito do trabalho e a tutela nuclear dos direitos humanos, pois a necessidade de combater o desemprego e a precarização da relação de trabalho é cada vez mais urgente.

3. O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: UM ULTRAJE À LIBERDADE E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Inaugurando a presente seção, necessário se faz uma reverência à figura do primeiro pesquisador a efetuar um estudo sério acerca do comportamento assediante nas corporações, enfatizando a psicologia organizacional no ambiente de trabalho, sendo este o professor sueco Heinz Leymann da Universidade de Estocolmo. Em 1993 foi o professor Leymann (1993) que ao publicar seu trabalho pioneiro intitulado, "*Mobbing. La persécution au travail*"⁴, delineou elementos essenciais para a caracterização do fenômeno que ele mesmo apelidou de "a nova praga laboral do

⁴ Assédio: A perseguição ao trabalhador. Tradução livre.

século XXI”.

Outro trabalho merecedor de reverência é a pesquisa elaborada pela doutora francesa, especialista no tema assédio moral, Marie-France Hirigoyen (2010,p.48) com sua obra intitulada “*El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*”⁵. Pois bem, da citada obra se retira o fragmento abaixo transcrito⁶:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

No que concerne à relação de emprego, o que se espera dos atores sociais é um comportamento de respeito ao conjunto de deveres previstos no direito positivo; no mínimo, que empregado e empregador realizem as prestações que se comprometeram atentos a um tratamento reciprocamente humano. O valor social do contrato de trabalho não poderá ser traído pelos contratantes, que deverão prezar por uma relação sustentada em axiomas jurídicos, sociais, econômicos e morais.

O entornolaboral constitui um cenário de complexas relações biológicas, psicológicas e sociais, envolve fortemente o enlace entre trabalhador e patrão, cada um como titular de um conjunto de obrigações assumidas dentro do contrato de trabalho. Sendo o primeiro, prestador da força de trabalho e o segundo responsável pela retribuição remunerativa pela energia dispensada no trabalho, além da manutenção de condições saudáveis para o exercício digno do trabalho.

Com a prática dos maus tratos psicológicos, ou seja com o assédio moral na relação de emprego, a parte assediadora esquece que o objeto do contrato de trabalho é a prestação de labor em uma atividade lícita, inaugurando assim uma etapa na relação jurídica onde o respeito pelo ser humano é símbolo de derrotismo, uma etapa onde impera a servidão, o medo, a impiedade e a pressão constante.

Em uma relação de emprego onde se desenvolve o terror psicológico a vítima não mais participa de um entorno laboral saudável, mas sim de um ambiente de trabalho decadente e que afronta a valoração devida a todo ser humano, igualmente, um ambiente que submete a pessoa assediada a um estado de perfeita escravidão.

A reciprocidade de respeito e de confiança entre empregado e empregador é esfacelada pelo ultraje á dignidade do ser humano trabalhador deflagrado em sede de assédio moral, restando tão somente a escravidão pelo salário ao final do mês. Nestas condições, o que ocorre diariamente não é o desejo de cumprimento brilhante da produção encomendada no seio do contrato de trabalho, mas sim o desejo da vítima de que acabe logo a jornada de prestação de serviço, para que esta possa se afastar das agressões mentais e sociais o mais breve possível.

Quanto a valoração do ser humano acima mencionada, leia-se dignidade do ser

⁵ O assédio moral. O maltrato psicológico na vida cotidiana. Tradução livre.

⁶ Por assédio no local de trabalho é preciso entender qualquer manifestação de conduta abusiva e, principalmente, os comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atentar contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de um indivíduo, ou que poderia colocar em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho. Tradução livre.

humano, ao lado da liberdade, consiste no priorado do vínculo de emprego sadio e benigno, efetivante dos direitos humanos do obreiro. Esta valorização na relação jurídica laboral é desejo da sociedade moderna, bem como é desejo do próprio direito.

O trato digno para com a outra parte do contrato de trabalho é condição sine qua non para a efetivação do ideal da valorização do trabalho. A realização dos axiomas em estudo só será alcançada enquanto os atores sociais vinculados pelo emprego atuarem em harmonia com sua própria condição humana, comportando-se como é devido aos seres portadores de razão.

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. Entretanto, por outra via, quando um dos participantes do contrato de trabalho se comporta de maneira contrária à sua própria natureza humana, este estará se degenerando ao ponto de tornar-se um indigno, porque sua conduta o converte em tal.

Pois, o assédio moral é exatamente um comportamento ultrajante à natureza humana, atentatório 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.

4. A LIBERDADE E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DOS TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

Neste ponto, a pesquisa passa a abarcar a tutela prestada pelo direito positivo internacional, mais precisamente as normas e comandos existentes nas convenções e tratados multinacionais que se debruçam sobre a defesa dos direitos humanos.

Consoante já adiantado, uma vez que o tema assédio moral na relação de emprego não é expressamente versado pelas normas de direito internacional público, mister se faz entender que a regulamentação sobre o tema ocorre de forma difusa. Assim, fato é que o assédio moral é uma conduta social que atenta contra a dignidade e a liberdade do ser humano, tudo isso, no seio da relação de emprego.

A dignidade e a liberdade do ser humano são bens jurídicos de suprema importância, consolidados como direitos humanos amplamente protegidos pelas normas de caráter internacional e matéria vastamente tocada nos tratados e convenções internacionais, os quais se passam a abordar ainda nesta seção.

Do estudo acerca do direito internacional clássico resta a compreensão de que as normas e diretrizes nascidas no estrangeiro necessitam passar por uma procedimento nacionalização, ou seja, não são dotadas de auto-executoriedade, pois precisam ser incorporadas ao ordenamento jurídico interno do país interessado que, por iniciativa própria, submete o comando internacional ao devido processo legislativo nacional de recepção jurídica. O caminho procedimental acerca da nacionalização das normas geralmente são previstas nas constituições pátrias.

A incorporação dos direitos humanos protegidos pelo direito internacional ao ordenamento jurídico de cada país faz nascer o dever geral de cumprimento, dando à norma estrangeira o patamar de fonte formal do direito doméstico vigente.

Neste ensejo, sobre o assédio moral na relação de emprego, o operador do direito ou o cientista jurídico poderá se socorrer de uma fundamentação jurídica

pautada no conteúdo da 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).

4.1 A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal de Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948) é documento formal de intenções emitido e proclamado ao término da Assembléia Geral das Nações Unidas, materializado na resolução n.º 217 de 10/12/1948. Neste documento é notória a influência do pensamento de Kant (1993), que assevera que o homem é um fim em si mesmo, não podendo nunca ser coisificado ou utilizado como meio de obtenção de qualquer objetivo.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o pensamento de Immanuel Kant (1993) ressurgiu com extrema vitalidade, haja vista as barbáries nazistas que ultrajaram a consciência da humanidade. Dessa forma, os direitos ditos como fundamentais, fortemente a dignidade da pessoa humana e a liberdade do ser humano, foram positivados e impressos na maioria das constituições do pós-guerra, bem como na própria Declaração Universal das Nações Unidas sendo estes protegidos pelo império da lei.

Justifica a declaração em seu preâmbulo (1948, p. 1) “que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”.

Já adentrando em seu artigo primeiro, a citada declaração (1948, p.1) assinala que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

Nesta vereda, resta cristalino que o assédio moral ao trabalhador, igualmente a qualquer outra forma de violência laboral (física ou psicológica), configura um atentado contra a dignidade e a liberdade do obreiro e, desde logo, um comportamento incompatível com a fraternidade tão desejada pela regra de direito internacional público.

Passando ao artigo terceiro da citada declaração (1948, p. 2) fica determinado que “todo homem tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal”. Logo, patente é que o terror psicológico é diametralmente oposto à vida e a segurança do organismo humano, do ponto de vista que as conseqüências do assédio são nefastas para a saúde física e mental do trabalhador.

Quanto à proteção da liberdade acima mencionada, esta é convalidada nos exatos termos dos artigos quarto e quinta da mesma declaração universal, do ponto de vista que estes artigos proibem a escravatura e os tratos cruéis, degradantes e desumanos. Assim, com o assédio moral em voga pretende-se instaurar uma sorte de escravidão, haja vista buscar-se com a conduta assediadora a imposição da pura vontade desvirtuada do agente que propaga o ato ilícito em detrimento da livre vontade do trabalhador vítima.

É igualmente válida a evocação do artigo sétimo do mesmo diploma (1948, p. 2) onde se preconiza que “todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal

discriminação”.

Neste contexto, entendemos que a conduta do assediador contra o assediado é impregnada de um conteúdo discriminatório, pressupondo um trato diferenciado para com a vítima em comparação com os demais trabalhadores existentes no mesmo ambiente laboral.

Virtuosamente, encontraremos na mesma declaração referência expressa à obrigação do Estado em prestar uma tutela pontual e efetiva aos indivíduos que sofram atentados contra seus direitos humanos; logo, inclusivamente, os vitimados por assédio moral na relação laboral. Anote-se o artigo oitavo (1948, p. 2): “todo homem tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei”.

Não se poderia deixar de destacar o artigo vigésimo terceiro, uma vez que este artigo é específico ao ser humano enquanto trabalhador, ou seja, bem mais direcionado ao tema proposto. Vale destacar que neste rol específico de direitos humanos passamos a versar sobre a figura do trabalhador diretamente, os direitos aqui em comento são específicos a este, não mais remetemos os direitos ao gênero ser humano e sim a espécie trabalhador.

Assim, o artigo vigésimo terceiro (1948, p. 5) declara:

I) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. II) Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo homem que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV)[...].

Quanto à declaração em estudo é fato inconteste que a mesma é pilar para qualquer tese jurídica válida no que concerne à condenação da conduta de assédio moral na relação de trabalho, igualmente patente é a aplicação imediata e direta das normas de direito internacional público acima relatadas.

4.2 A DECLARAÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS E DEVERES DO HOMEM

Assim como a Declaração de Direitos Humanos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1948) foi formalizada e emitida em 1948. Fruto da IX Conferência Internacional Americana realizada em Bogotá, capital da Colômbia, a mesma foi ratificada por quase todos os países da América Latina, dando a este documento internacional aplicabilidade e vigência nos respectivos países signatários.

Através do documento internacional em comento, os países americanos observam que os direitos essenciais albergados nesta declaração decorrem do fato destes direitos terem como base os atributos da pessoa humana, não se referindo a qualquer derivação quanto à cidadania ou qualquer outra condição que não seja a humana.

Fato notório é que a declaração americana é dividida em dois capítulos, além de

seu preâmbulo. No primeiro capítulo, intitulado “Direitos”, estão elencados os direitos essenciais e intangíveis à pessoa humana. Já no segundo capítulo, intitulado “Deveres”, estão elencadas obrigações do indivíduo, ser humano, para com o bem-estar social mundial como finalidade à ser perseguida por toda a humanidade.

Até mesmo por possuírem o mesmo ano de emissão, a declaração americana por muitas vezes repete textualmente determinados artigos da declaração universal dos direitos humanos retro comentada. À guisa de exemplo se mencionará o artigo primeiro da declaração americana (1948, p. 1) que reproduz o mesmo texto da declaração universal em seu artigo terceiro, quando diz que “todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança de sua pessoa”.

Logo, neste particular, repetem-se também os comentários realizados em momento retro e pertinentes à declaração universal.

Já o artigo quinto da declaração americana (1948, p. 2) estabelece “toda pessoa tem direito à proteção da lei contra os ataques abusivos à sua honra, à sua reputação e à sua vida particular e familiar.”. Logo, temos neste bojo a proteção aos direitos de personalidades tão focados no âmbito civilista.

Igualmente como ocorre na declaração universal, a declaração americana salva espaço em seu corpo para fazer menção à imprescindível noção dos direitos humanos do trabalhador. Tal fato ocorre no artigo décimo quarto (1943, p. 3), onde se expressa que “toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o direito de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes”.

É cristalina a presença dos axiomas liberdade e dignidade e que estes são agasalhados pela norma de direito internacional público, como núcleos invioláveis de uma ordem global, sem os quais esta tende a perecer. O comando normativo acima transcrito faz menção expressa ao ser humano enquanto trabalhador, estando esta diretamente voltada para a relação de trabalho, sendo o bem jurídico à ser protegido pela norma a dignidade e a liberdade laboral.

Por final, destaca-se a excelente redação do artigo vigésimo nono (1943, p. 6), onde se determina que “o indivíduo tem o dever de conviver com os demais, de maneira que todos e cada um possam formar e desenvolver integralmente a sua personalidade”. Exatamente o que não ocorre nos moldes do assédio moral uma vez que a prática assediadora intenciona a completa destruição, ou a nulificação, da personalidade do trabalhador vítima.

4.3 O PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Aprovado e sancionado através da resolução n.º 2200 pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 16/12/1966, no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966) os Estados signatários reconhecem a liberdade e a dignidade como condição inerente a todos os membros da raça humana.

A luta pela efetivação e a observância dos direitos elencados no atual pacto quer significar o ideal do ser humano livre, titular de suas liberdades civis e políticas e liberto de qualquer forma de opressão. Por força deste pacto os países participantes se obrigam, assim como todos os indivíduos nacionais, perante seus semelhantes e a coletividade, a promover a justiça, a liberdade e a paz no mundo por via da observância dos direitos acordados no documento em estudo.

Neste pacto internacional vale destacar o artigo décimo sétimo (1966, p. 6), sendo este bem similar ao conteúdo da declaração americana de direitos e deveres do homem, quando assevera:

Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação. Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas.

Em razão das similitudes já apontadas os mesmo argumentos tecidos quanto à declaração americana em seu artigo quinto, referentes aos direitos de personalidade albergados pela norma internacional, cabem neste particular.

Já no artigo vigésimo sexto (1966, p. 9), o pacto internacional estabelece a vedação a qualquer forma de discriminação, *in verbis*:

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

4.4 O PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966) foi resultante da Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas de 16/12/1966, materializado através da resolução n.º 2200, assim como o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos.

Consoante a própria denominação, refere-se ao caráter social e cultural do pacto, resta evidente a maior dedicação aos direitos humanos do trabalhador como medidas protetivas aos direitos sociais do indivíduo. Então, faz parte da vocação e do espírito desta norma de direito internacional a defesa da dignidade e da liberdade do trabalhador.

No que concerne ao valor social “trabalho”, o pacto em estudo dispõe em sua terceira parte sobre o espírito da proteção jurídica a ser efetivada em cada Estado signatário. A compreensão de que o livre trabalho participa como forma digna de realização da condição humana é um dos priorados normatizados na regra de direito público internacional.

Nesta vereda, no segundo parágrafo do artigo sexto (1966, p. 3), a norma internacional comanda a cada país participante do pacto a adoção de medidas que deverão incluir desde a orientação e a formação técnica-profissional até a elaboração de programas governamentais para assegurar o desenvolvimento econômico, social e cultural, além do pleno emprego com gozo de liberdades e direitos humanos.

Referindo-se ao artigo sétimo do pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais (1966, p. 3), onde estabelece-se como obrigação dos Estados participantes o reconhecimento de que toda a pessoa goze de condições de trabalho

equitativas e satisfatórias e que lhes sejam asseguradas:

a) uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e receber a mesma remuneração que ele por trabalho igual; ii) uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) a segurança e a higiene no trabalho; c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) o descanso, o lazer, a limitação razoável de horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

No artigo décimo segundo do mesmo pacto internacional (1966, p. 6), estabelece-se a necessidade dos Estados participantes proporcionarem a todos os indivíduos que desfrutem do mais alto nível possível de saúde física e mental. Inclusive impondo a adoção de medidas que garantam a plena efetivação deste direito, conforme o segundo parágrafo do artigo décimo segundo o qual transcrevemos abaixo:

As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: a) a diminuição da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento sã das crianças; b) a melhorias de todos os aspectos de higiene no trabalho e do meio ambiente; c) a prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; d) a criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.

4.5 A CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre direitos humanos, a convenção dos países americanos foi realizada em 22 de novembro de 1969 na capital da Costa Rica, San José, recebeu a alcunha de Pacto de San José da Costa Rica (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

O presente pacto continental tornou-se um dos mais destacados documentos formais no que pertine à tutela dos direitos do ser humano, neste os Estados signatários reafirmam a compreensão de consolidar as liberdades pessoais e a busca incessante pelo ideal de justiça social, fundada no respeito aos direitos essenciais da condição humana.

Consoante o preconizado no artigo quinto, denominado “Direito à Integridade Pessoal”, entende-se que toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral. Tal reconhecimento serve à pessoa enquanto ser humano, outrossim servindo ao trabalhador enquanto pessoa, titular de dignidade humana.

No próximo artigo, o sexto, intitulado “Proibição da Escravidão e da Servidão”, a abolição do estado de escravidão e do estado de servidão é objetivo dos participantes do pacto. A compreensão de que nenhum ser humano poderá ser levado a uma

situação de trabalho forçado é uma certeza entre os países acordantes, corroborando o pensamento de que o valor social “trabalho” é fator de desenvolvimento livre e digno da pessoa e não fator alienador de sua saúde, integridade física e/ou moral e até mesmo de sua vida.

Passando ao artigo décimo primeiro do mesmo pacto (1969, p. 8), com nome “Proteção da Honra e da Dignidade”, necessário se faz a transcrição do mesmo:

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

No artigo em comento, o acordo internacional lança sua ideologia de proteção e respeito ao indivíduo, colocando, principalmente, a dignidade da pessoa humana como bem jurídico a ser tutelado pelo ordenamento transnacional. Dignidade esta, na visão da convenção americana, componente elementar da condição humana para todos os efeitos, inclusive para o efeito social do trabalho.

4.6 A DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

A presente declaração (MERCOSUL, 1998) foi emitida em 10/12/1998 na cidade do Rio de Janeiro, Brasil, com o intuito de desenvolver o processo de integração das nações participantes do Mercosul. Com a presente declaração, o bloco de países sul-americanos, com o protagonismo argentino e brasileiro, intenciona uma atitude pró-ativa quanto ao implemento e a proteção de direitos humanos e sociais do indivíduo sul-americano.

Dentro da postura atuante já mencionada, o documento em estudo declara em seu preâmbulo a necessidade de que os países membros do bloco persigam a integração regional não só comercial e econômica, mas também no universo social mais especificamente quanto aos marcos regulatórios trabalhistas. Tudo isso, passando pela busca constante em reconhecer ao trabalhador sul-americano patamares mínimos de direitos laborais, sempre norteados e correspondentes às convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Segue abaixo a transcrição de parte do preâmbulo supra mencionado (1998, p. 1), *verbis*:

Considerando que os Ministros do Trabalho do MERCOSUL têm manifestado, em suas reuniões, que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL, correspondente às convenções fundamentais da OIT.

Norteados pelos valores identificados no preâmbulo da declaração, adentramos no artigo primeiro (1998, p. 2) para assinalar a vedação à discriminação que dispõe:

Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

Ainda no mesmo artigo primeiro (1998), resta o compromisso dos Estados integrantes do Mercosul em “garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho”.

No que concerne ao direito do trabalhador a estar inserido em um ambiente de labor seguro e saudável, o artigo décimo sétimo da Declaração do Mercosul (1998, p. 7) estabelece que “todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e que estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional”.

Fundamental também é o parágrafo dois do mesmo artigo décimo sétimo, transcreve-se:

Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores. (MERCOSUL, 1998, p.7)

Indubitavelmente a declaração de intenções sociolaborais do Mercosul é um documento fantástico, repleto de fundamentos que servem para respaldar a tese da ilegalidade da conduta assediadora laboral. Interessante mencionar, por ser um documento formal de intenções, o mesmo obriga os países componentes do bloco a adotar medidas efetivas para garantir a implementação dos compromissos assumidos, bem como a revisão periódica do quadro sociolaboral da região para fim de atualização das medidas cabíveis.

4.7 AS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência especializada das Nações Unidas que busca a promoção da justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas. Através de normas internacionais do trabalho a OIT promove o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores, além de presta cooperação técnica nas áreas de formação e reabilitação profissional, na administração do trabalho, no direito e relações do trabalho, nas condições de trabalho, no desenvolvimento empresarial, nas cooperativas, na previdência social, nas estatísticas e na segurança e saúde ocupacional, entre outras.

Consoante assevera o próprio organismo internacional a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente, tem como objetivo a promoção dos princípios fundamentais e dos direitos

no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas garantidoras de melhores oportunidades de emprego para mulheres e homens em condições de livre escolha (liberdade), de não discriminação e de dignidade, além de promover o aumento da abrangência e da eficácia da proteção social.

Nesta vereda a declaração da OIT sobre princípios e direitos humanos no trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998, p. 1) comanda:

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.

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional, órgão competente para estabelecer normas internacionais do trabalho e ocupar-se das mesmas, afora que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos humanos no trabalho como expressão de seus princípios essenciais, temos que as convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que podem ser ratificadas sem limitação de prazo por qualquer Estado, membro ou não.

As convenções são instrumentos normativos que criam obrigações jurídicas ao serem ratificadas. Mesmo assim, ainda que não tenham ratificado as convenções, todos os membros possuem o compromisso de respeitar, promover e efetivar tais diplomas haja vista o simples fato de pertencerem à OIT. É dever dos países harmonizar-se com os princípios relativos aos direitos humanos que são objeto dessas convenções, entre eles, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Então vejamos às convenções pertinentes.

4.7.1 CONVENÇÃO N.º 29 - SOBRE O TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO

Corroborando o axioma “liberdade” e a projeção dada à sua proteção, já no artigo primeiro (OIT, 1930, p. 1) estabelece-se que “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”.

Ato contínuo, em caráter supletivo, o artigo segundo (OIT, 1930, p. 1) esclarece que “para fins desta Convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

Na mesma convenção são realizadas imposições aos Estados signatários no sentido de garantir e efetivar a aplicação dos preceitos convencionados no documento em comento, como exemplo aponta-se a redação do artigo vigésimo sexto (OIT, 1930, p. 8) abaixo transcrito:

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. [...].

4.7.2 CONVENÇÃO N.º 100 - SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

A convenção número cem (OIT, 1951) observa a vedação da discriminação em razão do sexo no âmbito da relação de trabalho quanto ao tema específico remuneração. Neste enfoque a norma internacional trata da efetivação da dignidade do ser obreiro no que concerne à paga pelo trabalho prestado, neste sentir tal pagamento como fonte de manutenção de um modo de vida digno, com patamares mínimos de saúde, integridade física e psíquica, alimentação, educação, entre outros elementos sociais.

A desejabilidade normativa de igualdade entre homem e mulher no que se refere à remuneração por trabalho de igual valor corrobora a vedação à discriminação. Assim, resta o entendimento de que a dignidade é intrínseca do ser humano, este como gênero, estando englobado qualquer espécie de humano.

Vale mencionar a redação do artigo segundo da convenção (OIT, 1951, p. 1), *verbis*:

1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

4.7.3 CONVENÇÃO N.º 105 - SOBRE A ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO

Assim como a convenção número vinte e nove, o tema da convenção cento e cinco (OIT, 1957) tange à vedação do uso de trabalho forçado pelos Estados membros. Sem dúvida, mais uma tentativa da Organização Internacional do Trabalho quanto a consolidação da erradicação do trabalho análogo ao escravo. Logo, a OIT demonstra a renovação de seus esforços no que concerne a proteção do axioma “liberdade” e permanece em seu priorado de atingir o livre trabalho para todos os seres humanos.

Neste intuito a redação do artigo primeiro da convenção cento e cinco (OIT, 1957, p. 1) é significativa, especialmente quanto ao item “e” onde se ressalta a proibição da servidão como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. Assim, transcreve-se:

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma: a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida as pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como medida de disciplina de trabalho; d) como punição por

participação em greves; e e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

4.7.4 CONVENÇÃO N.º 111 - SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

No que pertine a convenção número cento e onze (OIT, 1958), esta possui como tema a discriminação em matéria de emprego e profissão. Entre outras qualidades esta norma internacional presta uma grande contribuição para o operador do direito, pois expressa o entendimento da OIT acerca do que viria ser discriminação. Segue abaixo a transcrição do primeiro parágrafo do artigo um (OIT, 1958, p. 1):

1. Para os fins da presente Convenção, o termo "discriminação" compreende: a) toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Consoante já asseverado em momento retro a discriminação é procedimento escuso e antijurídico que afronta diretamente a dignidade do ser humano. Distinguir espécies de trabalhadores fundando-se em critérios como os elencados acima, quais sejam: sexo, cor, raça e etc., é alijar o obreiro de desfrutar um bem-estar laboral deveras uma atentado contra seu livre trabalho. É exatamente o que se desenvolve nas hipóteses de assédio moral, haja vista que se desencadeia uma perseguição dolosa por parte do assediador contra a vítima assediada, tudo isso, com a finalidade de destruição do trabalhador em matéria de emprego e/ou profissão.

Outra virtude do convênio em comento seria o artigo segundo (OIT, 1958, p. 1), pois é neste que se realizam as promessas dos países signatários em programar políticas domésticas para abolir as práticas discriminatórias nas relações de trabalho, conseqüentemente traçando-se garantias básicas de acesso à oportunidades laborais e a tratamento igualitário para fins de emprego e profissão.

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e a aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

4.7.5 PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS CHANCELADAS PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Cumprir clarificar que o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não é omissivo quanto ao assédio moral na relação de trabalho e suas nuances. Apesar de não existir uma convenção específica sobre a matéria, que de fato já deveria ter acontecido, os cuidados da OIT acerca do tema são materializados nas reiteradas publicações de artigos e periódicos embandeirados pela organização.

As publicações em comento consistem em uma estimada contribuição não só pelo conteúdo doutrinário-científico, mas também expressam a desejabilidade internacional em frear este fato social indesejável. Os textos são veiculados na revista “*Trabajo*”⁷, meio encontrado pela OIT em difundir suas diretrizes e informes.

Neste ensejo, com a publicação da Revista *Trabajo* n.º 26, setembro/outubro de 1998 (OIT, 1998), o órgão internacional prestou nominalmente atenção ao tema trazendo uma compilação de artigos que abordavam as mais diversas faces do fato laboral. Podemos citar as seguintes obras publicadas no periódico: “*Cuando el trabajo resulta peligroso*”⁸, “*Violencia psicológica*”⁹, “*Causas y costes de la violencia en el lugar de trabajo*”¹⁰, “*¿Todo esto en una jornada de trabajo?*”¹¹, “*Trabajar solo y a riesgo propio*”¹², “*abordar ya la violencia en el centro de trabajo*”¹³ e etc.

A Revista *Trabajo* repetiu a medida no ano de 2002 quando em suas edições nrs. 43 e 45 junho e dezembro (OIT, 2002), respectivamente, novamente se dedicaram a tratar do *mobbing*. Na edição de número 43 foram veiculados artigos como: “*Acoso Moral. ¿Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas?*”¹⁴, “*El papel de los delegados sociales*”¹⁵, “*La responsabilidad del empleador*”¹⁶, “*¿Violencia en los sindicatos?*”¹⁷ e etc. Já na edição de número 45 vale mencionar a obra “*Violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud: presentación de nuevas directrices*”¹⁸.

São notórias e atuais as campanhas desenvolvidas pela organização levantando a bandeira por uma ambiente de trabalho mais decente e sadio, as políticas para a efetivação da dignidade do trabalhador são propagadas desde o sítio da organização na internet até a emissão de cartilhas e informes educacionais na maioria dos países do mundo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

⁷ Da língua espanhola, significa trabalho. Tradução livre.

⁸ Quando o trabalho de torna perigoso. Tradução livre.

⁹ Violência psicológica. Tradução livre.

¹⁰ Causas e custos da violência no ambiente de trabalho. Tradução livre.

¹¹ Tudo isto é uma jornada de trabalho? Tradução livre.

¹² Trabalhar só e por conta própria. Tradução livre.

¹³ Abordar já a violência no ambiente de trabalho. Tradução livre.

¹⁴ Assédio moral. Novo flagelo da atividade laboral para os sindicalista? Tradução livre.

¹⁵ O papel dos delegados sociais. Tradução livre.

¹⁶ A responsabilidade do empregador. Tradução livre.

¹⁷ A responsabilidade do empregador. Tradução livre.

¹⁸ Violência no ambiente de trabalho quanto à saúde: apresentação novas diretrizes. Tradução livre.

Finalizando este ato científico entende-se que a presente obra conseguiu atingir os objetivos proposto e responder o problema jurídico encarado. Acerca do assédio moral nas relações de emprego restou aqui consignado um olhar advindo do direito internacional sobre o tema. Em desfecho necessário se faz fixar a compreensão oriunda dos resultados acima delineados.

De início restou captado que o assédio moral consiste em uma das piores formas de violência laboral, um verdadeiro atentado à dignidade e à liberdade do trabalhador vítima e que estes dois bens jurídicos fazem parte de um rol especial de prerrogativas inerentes à natureza humana, razão pela qual são denominados de direitos humanos.

Ato contínuo, também foi percebido que o direito internacional não lida diretamente acerca do tema assédio moral, que nenhum diploma normativo trata o assunto nominalmente. Entretanto, igualmente quedou-se notório que existe uma vasta malha de tratados internacionais, bem como convenções da Organização Internacional do Trabalho, que estabelecem uma considerável proteção às prerrogativas do homem.

Através da normativa global acerca dos direitos humanos é que, por hermenêutica jurídica, combate-se o psicoterror laboral. Conforme afirmado em momento retro, o *mobbing* é uma conduta patronal capaz de implantar um estado de insalubridade psíquica no ambiente de trabalho, que configura uma forma de tortura mental ao trabalhador vítima e que afeta a saúde ocupacional do ser humano enquanto trabalhador.

Com o assédio moral se pretende instaurar uma espécie de escravidão, uma privação de liberdade que visa submeter o trabalhador a um estado completo de anulação dos seus fatores volitivos na relação laboral, já que se busca estabelecer uma relação de servidão e a imposição forçosa da vontade do agente assediador à vítima assediada.

Outrossim, os maus tratos psicológicos em razão do liame empregatício 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.

As normas internacionais citadas e comentadas na presente obra fornecem ampla proteção jurídica aos direitos humanos, sendo a liberdade e a dignidade da pessoa humana alvo da tutela em comento. Fato inconteste é que são numerosos os instrumentos jurídicos internacionais que se dispõem a regular os direitos humanos laborais, muitos destes foram aqui apontados; seguem exemplos: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, a Convenção Americana de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, a Declaração Sociolaboral do Mercosule algumas das convenções da Organização Internacional do Trabalho, especificamente as de números 29, 100, 105 e 111.

A hipótese trabalhada nesta obra científica de que a normativa internacional daria guarida aos trabalhadores vítimas de assédio moral quanto à reparação dos danos causados à personalidade do ser humano obreiro foi confirmada durante o desenvolvimento da investigação. Igualmente, a confirmação de que não há qualquer embaraço para que os diplomas apontados acima sejam arguidos perante o Poder Judiciário trabalhista em eventuais demandas, uma vez que estes são recepcionados pelo ordenamento jurídico doméstico vigente.

Nestes moldes confia a presente obra ter contribuído no combate ao assédio moral nas relações de emprego, certo da necessidade de se exterminar este câncer

social do contexto laboral moderno.

6. BIBLIOGRAFIA

ABAJO OLIVARES, Francisco Javier. Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2004.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. Os direitos fundamentais na constituição portuguesa. Coimbra: Almedina, 1987.

ARENDT, Hannah. As origens do totalitarismo. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro/RJ: Forense. 1979.

ASSAD, Sandra Maria; CONTRERA, Guillermo Juan; CONTRERA, Ilena M. P. Mobbing: hostigamiento psicológico em el trabajo: aspectos jurídicos, sociales y psicológicos. Villa Sarmiento - Buenos Aires: Gowa Ediciones Profesionales, 2010.

BOBBIO, Norberto. Era dos direitos. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro/RJ: Campus, 1988.

CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. Cadernos da psicologia social do trabalho. Maringá/PR, v. 11, n. 2, jul./dez. 2008.

COL, Helder Martinez. O princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a prevenção da infelizmente. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo/SP, v. 29, n. 111, p. 234-236, jul./set. 2003.

DARAY, Héran. Daño psicológico. Buenos Aires: Astrea, 1995.

GONZÁLEZ PONDAL, Tomás Ignacio. Mobbing: el acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: BdeF Montevideo - Buenos Aires, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo/SP: Editora LTr, 2003.

HEIDEGGER, Martin. Conferências e escritos filosóficos. São Paulo/SP: Nova Cultural, 1989.

HERKENHOFF, João Batista. Curso de direitos humanos. São Paulo/SP: Acadêmica, 1994.

HIRIGOYEN, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. 1ª ed. 15ª reimp. Buenos Aires: Paidós, 2010.

KANT, Immanuel. Crítica da faculdade do juízo. Tradução de Valério Rohden e António Marques. Rio de Janeiro/RJ: Forense Universitária, 1993.

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

MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. Rio de Janeiro, dez. 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Convenções da OIT. Brasília/DF, 2002.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. 2ª ed. São Paulo/SP: Saraiva, 2010.

NUNES, Rizzato. O principio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. 2ª ed. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal de Direitos Humanos. Paris, dez. 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos.

Nova Iorque, dez. 1966.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Nova Iorque, dez. 1966.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Bogotá, abr. 1948.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana sobre os Direitos Humanos. San José da Costa Rica, nov. 1969.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 29: Abolição do Trabalho Forçado. Genebra, mai. 1932.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra, mai. 1953.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 105: Abolição do Trabalho forçado. Genebra, jan. 1959.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, jun. 1960.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração sobre princípios e direitos humanos no trabalho. Genebra, jun. 1998.

PÉREZ-LUÑO, Antônio Enrique. Los derechos fundamentales. Madrid: Tecnos, 2004.

PEREIRA, João Renato Alves. Assédio moral: dando a volta por cima. 2ª ed. Iracemápolis/SP: Editora do Autor, 2004.

PIOVESAN, Flávia (Coord.); CARVALHO, Luciana P. Vaz de (Coord.). Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo/SP: Editora Atlas, 2010.

REVISTA TRABAJO. Genebra. Organização Internacional do Trabalho, 1998-. ISSN 1020-0010.

REVISTA TRABAJO. Genebra. Organização Internacional do Trabalho, 2002-. Quadrimestral. ISSN 1020-0010.

REVISTA TRABAJO. Genebra. Organização Internacional do Trabalho, 2002-. Quadrimestral. ISSN 1020-0010.

SILVA, Fábio de Sousa Nunes da (Org.). Legislação dos direitos humanos. Araçatuba/SP: Editora MB, 2009.

Recebido em 26/07/2013
Aprovado em 23/08/2013