FACULDADE AUTÔNOMA DE DIREITO – FADISP

Alessandra de Andrade Barbosa Santos de Mesquita

# A VIOLÊNCIA EMOCIONAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MEDIDA PROTETIVA DOS EMPREGADOS

São Paulo

2021

**ALESSANDRA DE ANDRADE BARBOSA SANTOS DE MESQUITA**

# A VIOLÊNCIA EMOCIONAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MEDIDA PROTETIVA DOS EMPREGADOS

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção o título de Mestre à Faculdade Autônoma de Direito – FADISP, no curso de Mestrado em Função Social do Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães

São Paulo

2021

**INSERIR FICHA CATALOGRÁFICA**

**Alessandra de Andrade Barbosa Santos de Mesquita**

# A VIOLÊNCIA EMOCIONAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MEDIDA PROTETIVA DOS EMPREGADOS

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção o título de Mestre à Faculdade Autônoma de Direito – FADISP, no curso de Mestrado em Função Social do Direito.

**São Paulo, 06 de dezembro de 2021**

**Banca Examinadora**

_____

Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (Orientador)

_____

_____

*Dedico este honroso trabalho ao meu parceiro, Evandro Afonso de Mesquita, que tanto me incentivou e me incentiva todos os dias para que eu seja a minha melhor versão e a todos que sofreram e sofrem de violência emocional no seu ambiente de trabalho e que saibam que não estão sozinhos.*

*Agradeço primeiramente a Deus por ter me mantido no caminho certo e de ter conseguido chegar até aqui como esse tema de pesquisa tão instigante, com saúde e força, diante ao cenário de pandemia da Covid-19 que tanto maltratou as pessoas em diversos âmbitos da vida.*

*Sou grata aos que amo pelo apoio e suporte que sempre me deram durante toda a minha vida.*

*Deixo um agradecimento especial a três grandes Mestres, meu orientador Ricardo Guimarães pelo incentivo e pela dedicação na minha orientação, ao Professor Henrique Garbellini por ter me apresentado a FADISP e ao Professor Lauro Ishikawa por todo apoio que me deu desde o primeiro dia de aula.*

*Também quero agradecer à FADISP e a todos os professores do meu mestrado pela elevada qualidade do ensino oferecido e pelas oportunidades que me proporcionaram.*

*Concluo minha dissertação, feita com todo meu amor e minha total entrega.*

## RESUMO

O Compliance Trabalhista é abordado neste estudo como forma de proteção ao trabalhador, enfocando nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral é caracterizado nesta pesquisa como uma violência emocional ao trabalhador, apontando a necessidade de estratégias preventivas dadas as consequência à saúde mental desse público. A partir disso, o presente estudo objetivou analisar em que medida o Compliance Trabalhista pode contribuir como medida de proteção dos empregados diante da violência emocional nas relações de emprego no âmbito das organizações contemporâneas. Em relação aos procedimentos técnicos que foram utilizados, é possível estabelecer classificação dessa pesquisa como sendo do tipo bibliográfica, fazendo uso de abordagem do problema do tipo qualitativa. Ao final deste estudo foi possível verificar que o Compliance Trabalhista pode contribuir como medida de proteção dos empregados diante da violência emocional nas relações de emprego no âmbito das organizações contemporâneas.



**Palavras-chave:** Relação de Emprego. Assédio Moral. Violência Emocional. Abuso Emocional. Proteção ao Trabalhador. Compliance Trabalhista.

## ABSTRACT

Labor Compliance is addressed in this study as a form of worker protection, focusing on cases of bullying in the workplace. Moral harassment is characterized in this research as emotional violence to the worker, pointing out the need for preventive strategies given the consequences for the mental health of this public. From this, this study aimed to analyze to what extent Labor compliance can contribute as a measure of protection of employees against emotional violence in employment relationships within contemporary organizations. In relation to the technical procedures that were used, it is possible to establish a classification of this research as being of the bibliographic type, making use of a qualitative approach to the problem. At the end of this study, it was possible to verify that Labor Compliance can contribute as a measure of protection for employees against emotional violence in employment relationships within contemporary organizations.



**Keywords:** Employment Relationship. Moral Harassment. Emotional Violence. Emotional abuse. Worker Protection. Labor Compliance.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

**Figura 1. Motivação x satisfação x produtividade dos trabalhadores – Modelo de Hackman e Oldham (1976)** ..... 54

**Figura 2. Fluxograma de investigação da relação doença-trabalho Erro! Indicador não definido.**

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---|---|
| CEREST | Centros de Referência em Saúde do Trabalhador |
| CEST | Centro Estadual de Saúde do Trabalhador |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CPC | Código de Processo Civil |
| DOU | Diário Oficial da União |
| ESG | *Environmental, Social and Governance* |
| JT | Justiça do Trabalho |
| MP | Medida Provisória |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| MTP | Ministério do Trabalho Previdência Social |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial de Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PNSST | Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho |
| RGPS | Regime Geral de Previdência Social |

| | |
|---|---|
| RS | Regionais de Saúde |
| SESA | Secretaria de Saúde |
| SOBRATT | Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades |
| STF | Supremo Tribunal Federal |
| SUS | Sistema Único de Saúde |
| TCU | Tribunal de Contas da União |
| TIC | Tecnologias da Informação e das Comunicações |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

**SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO ..... 14**

**2 ASPECTOS GERAIS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA ..... 20**

**2.1 Elementos Fáticos Jurídicos da Relação de Emprego** ..... 24

**2.2 Mudanças trazidas pela Lei n. 13.467/2017** ..... 26

**2.3 Poderes do Empregador nas Relações de Trabalho** ..... 30

**2.4 Acesso à Justiça como Direito após Reforma Trabalhista** ..... 32

**2.5 Flexibilidade Procedimental nas Audiências Trabalhistas** ..... 38

**3 CONTEXTUALIZANDO O ASSÉDIO MORAL ..... 47**

**3.1 O assédio moral como violência emocional** ..... 55

**3.2 Assédio moral ascendente, descendente e linear** ..... 64

**3.3 Assédio Moral no Direito Comparado** ..... 68

**3.4 Assédio Moral x Assédio Sexual** ..... 71

**4 OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO ..... 79**

**4.1 Sofrimento no trabalho e a saúde mental do trabalhador** ..... 85

**4.2 Dano Existencial** ..... 90

**4.3 Síndrome de Burnout** ..... 94

**4.4 As políticas nacionais de saúde do trabalhador** ..... 96

**4.5 O assédio moral no trabalho remoto e a exigência de produção: o direito à desconexão** ..... 98

**5 AS CONTRIBUIÇÕES DO COMPLIANCE PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS ..... 109**

**5.1 O Dever Constitucional de Proteção dos Trabalhadores: O Direito a um Meio Ambiente de Trabalho Ecologicamente Equilibrado** ..... 113

**5.2 Responsabilidade do empregador perante a violência emocional e o direito de regresso em face do trabalhador** ..... 120

**5.3 Compliance Trabalhista na prevenção da violência emocional** ..... 128

**5.4 A Figura do compliance office nos casos de violência emocional trabalhista** ..... 132

**6 CONCLUSÃO ..... 139**

**REFERÊNCIAS ..... 143**

# 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo considera uma vertente trabalhista que se entrelaça com a empresarial e de gestão, cuja abordagem remete ao papel do Compliance Trabalhista como medida protetiva dos empregados em casos de violência emocional nas relações de trabalho. Deve-se ainda destacar que a presente pesquisa se subscreve no âmbito das relações privadas de emprego, razão pela qual não serão avaliados os vínculos de empregados públicos, ainda que celetistas.

Muito embora a menção à ocorrência de violência emocional nos remeta a relacionamentos íntimos e ambientes domésticos, envolvendo vulneráveis, [1] é fato que ela também ocorre entre profissionais, em um ambiente formal. Isso é fomentado, no âmbito empresarial, pela atmosfera de frequente competitividade cultivada no local, quer entre colegas de trabalho, quer entre a empresa e seus concorrentes em seu nicho de atuação no mercado. [2]

Apesar de serem envidados esforços voltados à promoção de uma cultura de trabalho em equipe e de harmonia nas relações de trabalho, os conflitos são sempre frequentes nesses locais, em razão de característica própria do ser humano, que é a sua individualidade. [3] Porém, o convívio em um ambiente de trabalho conflituoso contribui para uma baixa produtividade do trabalhador, vislumbrando-se, também, alta rotatividade dos funcionários e baixa satisfação, de um modo geral, dos trabalhadores. [4],[5]

---

[1] SILVA, Carla da. **Uma realidade em preto e branco: as mulheres vítimas de violência doméstica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 80.
[2] BERLINGIERI, Adriana. Workplace bullying: Exploring an emerging framework. **Work, employment and society**, v. 29, n. 2, 2015, p. 345.
[3] COSTA, Márcia. Relações de trabalho e os regimes contemporâneos de emprego na Espanha e no Brasil: um breve paralelo. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 499-525, 2010.
[4] BERLINGIERI, Adriana. Workplace bullying: Exploring an emerging framework. **Work, employment and society**, v. 29, n. 2, 2015, p. 345.
[5] BERGAMINI, Cecília Whitaker**. Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2018, p. 4.

Freitas, Heloani e Barreto [6] afirmam que o local de trabalho consiste, na verdade, em um local propício para a perpetração da violência emocional, servindo como um terreno fértil para o desenvolvimento de diversas emoções negativas, tais como insegurança, competitividade, inveja e ciúmes. Também o desequilíbrio do poder, presente na hierarquia estrutural, pode ser agente fomentador de situações fáticas de violência emocional.

Essa violência emocional no trabalho pode se caracterizar como uma violência psicológica. Conforme Amazarray,[7] a violência psicológica está diretamente associada ao assédio moral nos locais de trabalho e revela condutas pautadas na exclusão social de algum trabalhador da equipe, ou, ainda, direcionamento de ofensas para este, atingindo-o em seu âmago, fazendo com que ele perca a motivação para o trabalho, posto que é constantemente isolado do grupo.

Mendonça et al. [8] sustentam que, na prática, a linha entre um limite de uma violência e o início de outra pode ser tênue, sendo necessário, por esta razão, considerar o processo de escalada da violência. Sendo assim, para fins preventivos, é preciso direcionar um olhar mais atento para a proliferação da incivilidade no ambiente de trabalho, tendo em vista que essa microviolência pode revelar uma força motriz capaz de desencadear formatos variados de violências.

Ao analisar essa questão no ambiente de trabalho deve-se considerar que a função constitucionalmente atribuída ao empregador quanto ao meio ambiente laboral é que ele zele para que este seja livre de elementos capazes de prejudicar a saúde mental e emocional do trabalhador. Desse modo, deve-se contar com medidas capazes de tornar o meio ambiente livre

---

[6] FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 37.
[7] AMAZARRAY, Mayte Raya. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia. Curso de Pós-Graduação em Psicologia, 2010, p. 127.
[8] MENDONÇA, Juliana Moro Bueno et al. Violências no ambiente de trabalho: ponderações teóricas. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 2018, p. 9.

de interferências que possam vir a prejudicar o desempenho do trabalhador, posto que o afeta em questões que integram a sua psique, como ocorre nos casos de assédio moral.

Contudo, muito além do que manter mera observância a preceitos legais, deve o empregador se ater, também, às características de seu negócio e à necessidade de atender exigências do mercado – como ocorre, na atualidade, com a importância que vem se atribuindo ao ESG (sigla de *Environmental, Social and Governance*), que significa, em tradução livre, práticas ambientais, sociais e de governança ao se tratar de eleição de empresas para direcionamento de investimentos. [9]

Isso se dá pelo fato de que os investidores institucionais buscam, na atualidade, investir em empresas que saibam gerenciar não apenas os riscos financeiros de seu negócio, como, também, os não financeiros, assim tidos, por exemplo, os relacionados à gestão de recursos humanos de pessoas nas organizações. Dentre os critérios utilizados para se medir o ESG nas empresas estão o respeito com os empregados, a observância de direitos humanos, e demais temas relacionados à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. [10]

A justificativa para escolha do tema e elaboração do presente estudo está pautada na atualidade do mesmo, bem como no interesse que a sua abordagem suscinta tanto na seara do Direito do Trabalho e Empresarial, como, também, nas áreas de Administração e Finanças, mais especificamente relativos à gestão empresarial e gestão de riscos.

Ao se analisar a aplicação do Compliance Trabalhista nas organizações contemporâneas, vislumbra-se um cenário de inúmeras aplicações, considerando-se que, ao contrário do que se pode inicialmente pensar, as práticas dessa área não se subsomem tão

[9] SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Quais os impactos do coronavírus no gerenciamento de programas de compliance?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. jul. 2020, p. 579.
[10] SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Quais os impactos do coronavírus no gerenciamento de programas de compliance?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. jul. 2020, p. 579.

somente no cumprimento e observância de normas legais e regulamentares. Ou seja, não se trata meramente de conformidade.

O compliance, com a estrutura que propõe internalizar, proporciona inúmeras melhorias não somente em relação à imagem corporativa perante o mercado. O ambiente interno também é favorecido com a adoção destas boas práticas, que contribuem, na esfera trabalhista, para gozo de um meio ambiente de trabalho que melhor se aproxime do que delineado constitucionalmente, favorecendo, desse modo, a saúde física, mental, psicológica e emocional dos empregados.

Diante disso, a questão-problema elaborada para ser enfrentada nesse estudo é a seguinte: em que medida o Compliance Trabalhista pode contribuir como medida de proteção dos empregados diante da violência emocional nas relações de emprego no âmbito das organizações contemporâneas?

Nesse contexto, tem-se como objetivo geral analisar em que medida o Compliance Trabalhista pode contribuir como medida de proteção dos empregados diante da violência emocional nas relações de trabalho no âmbito das organizações contemporâneas. E como objetivos específicos: apresentar conceitos e definições de assédio moral e violência emocional segundo a literatura pesquisada; investigar os impactos da violência emocional perpetrada em casos de assédio moral nas relações de emprego; e identificar as contribuições do compliance nas relações de emprego e sua importância para as organizações contemporâneas como medida de prevenção.

Em relação aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa, do ponto de vista de sua natureza, é aplicada. Em relação aos procedimentos técnicos que foram utilizados, é possível estabelecer classificação dessa pesquisa como sendo do tipo bibliográfica, fazendo uso de abordagem do problema do tipo qualitativa.

Nesse estudo, os materiais considerados na coleta de dados foram livros, artigos, teses e dissertações, que tenham sido publicados e disponibilizados tanto em meio impresso como em meio digital (internet). Em meio digital, a coleta dos dados foi procedida a partir de sites indexados por informação das seguintes palavras-chave: assédio moral; violência emocional; e compliance. Logo após a localização e compilação dos dados, procedeu-se à análise deles, interpretando-os para a elaboração do capítulo de referencial teórico desse estudo.

Buscando-se, portanto, proporcionar melhor apresentação dos resultados, estruturou-se o desenvolvimento da pesquisa em seis capítulos.

Nesse primeiro capítulo é apresentada a introdução, com delimitação do tema, definição do problema de pesquisa e problematização, bem como apresentação dos objetivos (geral e específicos), justificativa para escolha do tema e sua relevância, metodologia (sucinta) adotada no processo de investigação e estrutura da dissertação.

No segundo capítulo são apresentados os aspectos gerais das relações de emprego e o direito processual trabalhista, considerando desde os elementos fáticos jurídicos das relações trabalhistas até a flexibilidade procedimental nas audiências trabalhistas.

Por sua vez, no terceiro capítulo são apresentados inicialmente conceitos de assédio moral segundo a literatura pesquisada. Nesse momento, serão, também, trazidos entendimentos extraídos dos tribunais pátrios sobre a necessidade – ou não – de reiteração nas atitudes que possibilitariam uma caracterização de conduta de assédio moral. Também são apresentadas diferenciações entre os tipos de assédio – assédio ascendente, descendente e linear –, diferenciando-o, ainda, do assédio sexual, que, no Brasil, é conduta tipificada penalmente, com pena atribuída pelo seu cometimento.

Feito isso, no quarto capítulo o propósito foi discorrer sobre os impactos da violência emocional perpetrada em casos de assédio moral nas relações de emprego. É nesse momento

que se apresentou a existência de limitações ao desenvolvimento, pela empresa, de suas atividades normais, bem como as novidades trazidas pelo trabalho remoto na pandemia à questão, tendo em vista que, ainda que não haja contato físico entre as pessoas, tem-se, igualmente, exigência de produção. Para tratar esse aspecto, recorremos à concepção do direito à desconexão, tão caro ao direito do trabalho.

No quinto capítulo são apontamentos extraídos da literatura pesquisada sobre as contribuições do compliance para as relações de emprego, destacando-se, ainda, a sua importância para as organizações contemporâneas. Considera-se sua atuação na resolução de conflitos por assédio moral. Por fim, no sexto capítulo são apresentadas as conclusões que se chegou ao final do estudo realizado.

# 2 ASPECTOS GERAIS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA

No Brasil, os direitos básicos de emprego estão previstos na Constituição Federal de 1988, que estabelecem direitos e condições contratuais mínimas que devem ser cumpridas nas relações de trabalho, bem como direitos sindicais e à greve como manifestação coletiva, os quais estão consolidados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943.

Além da CLT, estão previstas regulamentações específicas para determinados profissionais (engenheiros, médicos, advogados, etc.) e existem normas relativas à saúde e segurança ocupacional, emitidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. O Ministério do Trabalho e Previdência Social é o órgão do Poder Executivo responsável pelo controle do cumprimento da legislação e pela regulamentação das relações de trabalho no Brasil em questões atribuídas por lei federal, atualmente chamado de Ministério do Trabalho e Previdência.

Faz-se importante destacar que o Direito do Trabalho nasceu como uma resposta a enorme e desenfreada exploração humana do trabalho ocorrida na Revolução Industrial ocorrida no Século XVIII. [11]

A primeira Constituição de um país que tratou de Direito do Trabalho foi a Mexicana, no ano de 1917, o artigo 123 desta, disciplinada uma jornada de trabalho limitada em oito horas diárias, além de descanso semanal remunerado, proteção à maternidade, direito ao salário-mínimo e outros. [12]

[11] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 53.
[12] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 35.

Já no Brasil, Delgado [13] leciona que, a Lei Áurea foi o marco inicial para o Direito do Trabalho no Brasil, devido a esta ter realizado um papel fundamental na junção de pressupostos que ajudaram explanar esse novo ramo jurídico especializado.

Na época em que ainda predominava a escravidão negra no Brasil, a atividade era essencialmente agrícola, e ainda não havia movimentos trabalhistas e nem indústrias os produtos, como especiarias, materiais, perfumarias, e até roupas, etc., provavelmente vinham de outros países como, também, de Portugal.

A promulgação da lei imperial nº 3.353, foi um momento fundamental e histórico, devido a ter se extinguido a escravidão, dando assim início a prática da relação de emprego. A grande ascensão das leis trabalhistas no Brasil deu-se a partir do governo de Getúlio Vargas, realizando uma verdadeira reforma social neste País, dando ao obreiro inúmeros benefícios, criando-se o Ministério do Trabalho, como também a criação da Consolidação das Leis do Trabalho. [14]

Durante muito tempo as questões relacionadas ao trabalho no Brasil não possuíam legislação suficiente. De acordo com Delgado, [15] um dos principais marcos do Direito do Trabalho no Brasil foi a assinatura da Lei Áurea, visto que ao abolir a escravidão deu início a prática da relação de emprego.

Não se pode dizer que antes da referida lei não havia relação trabalhista, o que se pode dizer de forma concreta é que o espaço para este tipo de relação era limitado, considerando que a maior força de trabalho era proveniente dos negros, que não eram detentores de nenhum direito humano.

---

[13] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 53.
[14] PINTO José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho:** noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 81
[15] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 53.

Na Constituição de 1891, o Direito do Trabalho já é mencionado no Brasil, sendo considerado como período de início do capitalismo no país. Todavia, nessa Constituição o Direito do Trabalho foi mencionado apenas em relação à liberdade de Trabalho não havendo, ainda, Direitos Sociais para o trabalhador. Apenas após a Revolução de 1930, os Direitos Sociais figuraram no Ordenamento Jurídico brasileiro, época em que foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sob o Governo provisório de Getúlio Vargas. Ano em que também foram criadas medidas de proteção ao trabalhador, valorizando-se a nacionalização do trabalho. [16]

A partir da Constituição Federal de 1934, todas as demais trouxeram o Direito do Trabalho em seu bojo, cada uma delas acrescentando matérias relevantes que foram surgindo com o passar dos anos, sendo em 1943, promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas, reunindo os dispositivos referentes às relações trabalhistas, abrangendo a todos os empregados, vigente até os dias de hoje. [17]

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada em 1943, tendo como objetivo reunir todas as legislações vigentes em relação ao trabalho, como aquelas que tratavam separadamente do trabalhador de indústrias e outra para os trabalhadores do comércio, deixando alguns profissionais sem o devido amparo legal, assim, a CLT veio para abranger a todos os tipos de trabalhadores, buscando promover a sua proteção. Para Delgado, [18] apesar de receber a nomenclatura de consolidação, a CLT aproxima-se de um verdadeiro código, podendo ser considerado como marco da institucionalização do trabalho no país.

No ano de 1977 a CLT sofreu sua primeira alteração, sendo incluído o Capítulo V, Segurança e Medicina do Trabalho, bem como recebendo alterações do regime de férias.

---

[16] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários às Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017, p. 102.
[17] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários às Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017, p. 102.
[18] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 54.

Alterações também foram realizadas com o advento da Constituição Federal de 1988, vigente até os dias de hoje, sendo acrescentadas normas que, de acordo com Nascimento, [19] foram responsáveis por alterar toda a relação trabalhista.

Tais dispositivos trouxeram os direitos do trabalhador, seja ele urbano ou rural, devendo a relação trabalhista ser norteada por princípios, quais sejam: 1. Da Proteção; 2. Da Irrenunciabilidade de Direitos; 3. Da Continuidade da Relação de Emprego; 4. Da Primazia da Realidade; e 5. Da Intangibilidade Salarial.

A atual Constituição, aprovada em 1988, trata, nos art. 7º ao 11, dos direitos trabalhistas. Nela, os direitos trabalhistas estão incluídos no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais", do Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", enquanto que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas estavam inseridos do âmbito da ordem econômica e social. [20]

Sandim [21] salienta que a Constituição de 1988 prevê o trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil e da ordem econômica e financeira, vinculado diretamente à busca do pleno emprego e ao cumprimento da função social da propriedade, além de ser indicado como base da ordem social (artigos 1º, IV; 5º, XXIII; 170, caput, III, VIII; e 193, caput, da Constituição).

A dignidade da pessoa humana, como fundamento da República Federativa do Brasil e da ordem econômica e financeira, diz respeito à "qualidade intrínseca e distintiva do ser humano, caracterizada por um complexo de direitos e de deveres que devem ser observados

[19] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 38.
[20] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.
[21] SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. Breves considerações sobre o elo entre o Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais trabalhistas. In**: Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010, p. 62.

pelo Estado e pela comunidade", [22] com o objetivo primordial de "assegurar condições existenciais mínimas para uma vida saudável". [23]

Recentemente, o Congresso promulgou a Lei Federal n. 13.467/2017 (em vigor a partir de 11 de novembro de 2017), que implementou extensas mudanças em vários aspectos das relações de trabalho no Brasil (a Reforma Trabalhista). As regras individuais e coletivas relacionadas ao emprego foram afetadas, conforme melhor descreve-se no tópico a seguir.

## 2.1 Elementos Fáticos Jurídicos da Relação de Emprego

Possui a relação de trabalho um caráter genérico, envolvendo a relação de emprego, relação autônoma, eventual, avulso e de trabalho temporário. Assim, toda relação de empresa será uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho será uma relação de emprego. A relação de trabalho se caracteriza pelo fato de que o tomador de serviço é sempre um intermediário e o trabalhador não realiza diretamente ao tomador e sim ao consumidor final. [24]

Deste modo, em uma relação de trabalho, o usuário final não pode configurar como tomador de serviço e sim aquele que é definido para realizar sua função de trabalho para o labor contraído. [25] Em suma, na relação de trabalho existe uma prestação de serviço subordinada, havendo contrato ou não.

---

[22] SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. Breves considerações sobre o elo entre o Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais trabalhistas. In**: Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010, p. 63.

[23] SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. Breves considerações sobre o elo entre o Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010, p. 63.

[24] CALVET, Otávio Amaral. **A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho versus Relação de Consumo**. Revista LTr, São Paulo, SP, v. 69, n. 1, 2005, p. 55.

[25] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 47.

Destaca-se que mesmo que estejam presentes a não eventualidade, pessoalidade, onerosidade, subordinação e prestação laboral, consideram-se exceções ao vínculo empregatício e não como uma relação de emprego. [26] Neste exposto, a relação de trabalho é gênero e a relação de emprego é espécie. É possível verificar diferentes tipos de relação de trabalho, destacando-se neste estudo o teletrabalho.

O trabalho a distância, também definido como teletrabalho, trata-se de um amplo processo de transição em que se passou a utilizar em maior número o computador e as telecomunicações, envolvendo vários aspectos, dentre eles, econômico, social, cultural, organizacional e tecnológico. [27]

Pode-se dizer que o teletrabalho se configura como uma alternativa de organização do trabalho, em que as pessoas não precisam estar necessariamente no escritório da empresa para exercer seu papel, em que os locais de trabalho podem incluir residências, centros de teletrabalho ou outros locais em que se consiga garantir a efetividade do seu trabalho. A Sociedade Brasileira de TeleTrabalho (SOBRATT) define o teletrabalho como:

> A modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (free-lance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, *smartphones*, *tablets* etc. [28]

O trabalho a distância pode ser aquele desenvolvido total ou parcialmente em local diverso da sede da empresa. Na definição de Teletrabalho de Silva "há teletrabalho exercido

---

[26] MARTINS, Antero Arantes; PEDREIRA, Christina de Almeida. **Reflexões Sobre a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Scortecci, 2017, p. 91

[27] SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Organizações & Sociedade, v. 12, 2005, p. 42.

[28] SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. **Reflexões sobre o teletrabalho no brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017**, Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antese-depois-da-lei-n-13-4672017/. Acesso em: 13 set.2021.

em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes", [29] o que não desconfigura o teletrabalho. Há ainda termos equivalentes ao teletrabalho, comumente utilizados como sinônimos, como telecomutação (telecommuting), trabalho à distância ou remoto (remote working), trabalho em casa (homeworking) e telework. Alguns doutrinadores levantam discussões acerca da diferença entre cada um destes termos, mas em termos práticos são essencialmente parecidos, enaltecendo a ideia de descentralização do local tradicional de trabalho para locais alternativos. [30]

O Brasil tem sido apontado como um dos países em que o trabalho remoto mais cresceu nos últimos anos, de acordo com Barbosa [31] esse crescimento foi motivado por fatores como a redução dos custos, a influência no clima organizacional e na qualidade de vida dos funcionários e a tendência mundial que este tipo de contratação está tendo.

## 2.2 Mudanças trazidas pela Lei n. 13.467/2017

O Congresso promulgou a Lei Federal nº 13.467/2017 (em vigor a partir de 11 de novembro de 2017), que implementou extensas mudanças em vários aspectos das relações de trabalho no Brasil (a Reforma Trabalhista). As regras individuais e coletivas relacionadas ao emprego foram afetadas. No contexto do contencioso trabalhista, os regulamentos processuais também foram alterados.

[29] SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**, Revista LTr, v. 64, n. 5, 2000, p. 584.
[30] BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado. **Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho**. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015, p. 34.
[31] BARBOSA, M. L; BRITO, C. G. **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

Em 14 de novembro de 2017, o Presidente Temer emitiu o Medida Provisória 808/2017[32], que alterou a Reforma Trabalhista. A MP entrou em vigor, mas aguardou confirmação pelo Congresso com um prazo estipulado de 60 dias, que poderia ser adiado uma única vez pelo menos número de dias (máximo 120 dias). A referida medida provisória foi objeto de grande turbulência em torno do assunto com várias abordagens diferentes sendo sugeridas pelos representantes do Congresso (aproximadamente 1.000 solicitações de emendas foram registradas).

Depois de muitas discussões e tumultos políticos, a Lei nº 13.467/2017 foi publicada. Apresentando inúmeras alterações na legislação trabalhista, tanto no âmbito material quanto no aspecto processual, o texto foi aprovado no dia 11 de julho pelo Senado Federal e, no dia 13 do mesmo mês, sancionado pelo Presidente da República, tendo sido publicado no Diário Oficial da União no dia seguinte. As novas regras entram em vigor 120 dias após a sua publicação.

Mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram modificados, entre eles os dispositivos que tratam das férias, da remuneração do empregado e da jornada de trabalho. Questões que envolvem trabalhadoras gestantes, flexibilização de horários e intervalos intrajornada também sofreram alterações para permitir que empregados e empregadores negociem sobre esses aspectos, prevalecendo o combinado ou negociado sobre o que estiver disposto em lei.

Urge necessário trazer a lume em breves linhas algumas considerações em torno das relações de trabalho. Em regra, na relação de emprego sempre há que ser requerida a formalidade, mas já que a legislação trabalhista não faz tal exigência, então, o contrato individual de trabalho tem a possibilidade de ser informal. Entretanto, é mais seguro que seja firmado um contrato entre as partes para dar mais segurança para ambas.

---

[32] BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm Acesso em: ago./2021.

Denota-se pela doutrina do jurista retro que a principal característica do contrato individual de trabalho consiste na vontade das partes e, diante dessa situação volitiva, o Estado, por sua vez por meio de normas e políticas públicas visa tutelar o indivíduo a partir do equilíbrio entre os contratantes, não importando se existe, experiência, técnica, entre outras características.

Anota-se ainda, outro predicado dessa modalidade de contrato é a subordinação, a qual consolida o direito de comando que vem do próprio do empregador. No entanto, existe um acordo de vontades, onde a autonomia privada das partes determina seu conteúdo. Mas é o empregador quem assume os riscos do contrato de trabalho, já que o empregado apenas executa os serviços, conforme os seus comandos. Então, para sua consolidação são necessários os seguintes requisitos: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Desta forma, o contrato de trabalho terá sua caracterização a partir de requisitos básicos.

O contrato, conceitualmente pode ser considerado como um instrumento jurídico indispensável para a vida social contemporânea. Diante da tamanha importância que tem o contrato na vida social dos indivíduos, insere-se, indubitavelmente, no âmbito do direito trabalhista.

Destaca-se que o contrato individual de trabalho é o ajuste de vontades pelo qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente serviços subordinados, não eventuais, a outrem (empregador), mediante o pagamento de salário. Nesse contexto, a teor da Consolidação das Leis do Trabalho tem-se que a norma conceitua o contrato individual de trabalho no seu artigo 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, ou seja, consiste no ato jurídico firmado entre empregador e empregado para regulamentar as relações entre eles.

Portanto, o contrato é um instituto que enseja forma especial para se caracterizar, tem peculiaridades que devem ser respeitadas, sob a pena de sua natureza ser tida como nula ou anulável. As obrigações e deveres as quais se submetem as partes podem nascer apenas da

relação de fato, ou seja, não precisa ocorrer necessariamente a constituição do contrato, no entanto, a existência do contrato tem como característica a vontade consciente das partes.

Cláudia Lima Marques salienta que a força obrigatória nas relações contratuais tem como fundamento a vontade das partes envolvidas, então é certo que, "[...] uma vez manifestada esta vontade, as partes ficariam ligadas por um vínculo, donde nasceriam obrigações e direitos para cada um dos participantes, força obrigatória esta, reconhecida pelo direito e tutelada judicialmente". [33]

O Princípio Rebus Sic Stantibus por sua vez representa a Teoria da Imprevisão e constitui-se em uma exceção à regra do Princípio da Força Obrigatória. Trata de a possibilidade de um pacto ser alterado, a despeito da obrigatoriedade, sempre que as circunstâncias que envolveram a sua formação não forem aquelas do momento da execução da obrigação contratual, de forma que venha prejudicar uma parte em benefício da outra. Ressalte-se que há necessidade de um ajuste no contrato. Rebus Sic Stantibus pode ser lido como "estando as coisas assim" ou "enquanto as coisas estão assim". [34]

Via de regra o direito pátrio não exige forma especial para a validade e eficácia do contrato de trabalho, ou seja, mesmo não sendo escrito, terá por óbvio a sua validade e eficácia e as condições pactuadas mesmo que não reduzidas a termo tem que ser cumprida pelas partes. Nos termos do artigo 443 da CLT a execução do Contrato Individual de Trabalho tanto é possível se realizar de maneira tácita ou expressa quanto verbal ou por escrito. De acordo com Cunha, [35] o direito do trabalho não exige forma especial para a validade e eficácia do contrato de trabalho, ou seja, mesmo não sendo escrito, terá validade e eficácia.

---

[33] MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos bancários em tempos pós-modernos -** primeiras reflexões. São Paulo: Revista Direito do Consumidor, 2005, p. 93.
[34] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Método, 2020, p. 141.
[35] CUNHA, Bruno Santos. Fiscalização de contratos administrativos de terceirização de mão de obra: uma nova exegese e reforço de incidência. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011, p. 137.

Nesse contexto, o primeiro para preservar a autonomia da vontade, a liberdade de contratar e a segurança jurídica de que os instrumentos previstos no nosso ordenamento são confiáveis. O segundo para proteger o bem comum, o equilíbrio contratual, a igualdade entre as partes e a certeza de que o interesse particular não predominará sobre o social. Sendo o princípio da força obrigatória uma regra, cuja exceção tem merecido cada vez mais a atenção do jurista pátrio.

## 2.3 Poderes do Empregador nas Relações de Trabalho

Conforme destaca Nascimento,[36] o poder do empregador tem a sua base neste critério da subordinação jurídica previsto na CLT. Neste mesmo sentido, cite-se Alvarenga (2018, p. 1), para quem a subordinação se apresenta "como elemento intrínseco do contrato de trabalho, uma vez que a todo poder corresponde um necessário dever de subordinação jurídica do empregado em face do empregador".

> A subordinação jurídica compreende, assim, a sujeição do labor do empregado à vontade do empregador. Na relação empregatícia, o empregador detém os poderes para dirigir, regulamentar, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador. É por intermédio do exercício do poder empregatício que se instrumentaliza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego. [37]

De outro lado, como bem destaca Nascimento,[38] considerando as obrigações que são atribuídas às partes existentes em uma relação de emprego, ao empregado incumbe as seguintes: a de prestar os seus serviços ao seu empregador; de obedecer às suas ordens ou às de seu

[36] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 691.
[37] ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010, p. 1.
[38] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 691.

superior hierárquico; a de cumprir com os deveres de assiduidade, diligência e fidelidade aos fins lícitos que são perseguidos pelo gestor empresarial. Em outras palavras, deve o empregado corresponder aos anseios de seu empregador, prestando os seus serviços a contento, bem como ofertando a ele a produtividade por ele esperada.

Contrapondo as expectativas do empregador com a postura do empregado, vislumbra-se o poder diretivo como o oposto da subordinação. Por meio dele, confere-se ao empregador direitos sobre o modo com as suas atividades são exercidas. Deste modo, conforme destaca Nascimento, [39] o poder de direção, também chamado poder diretivo, representa "a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida".[40]

Ou seja, por estar assalariando seu empregado para a execução de determinado serviço, pode o empregador determinar de que forma esta prestação se dará, ou não. Em outras palavras, para ver seus objetivos serem atingidos, lhe são conferidos poderes para que, exercidos sobre o empregado, este preste os seus serviços de modo a atender as expectativas de seu empregador. É do poder diretivo, então, que decorrem os seguintes poderes: poder de controle sobre o trabalho, poder de organização e poder disciplinar sobre o empregado.

O poder de controle, conforme Nascimento, [41] confere ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho de seu empregado, na medida em que a atividade, sofrendo subordinação e se submetendo à direção do empregador, não pode ser exercitada do modo como o empregado pretende, mas, sim, da forma como disposto por seu empregador.

[39] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 694.
[40] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 694.
[41] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 695.

Já o poder de organização é aquele poder conferido ao empregador de ele próprio organizar a sua atividade, o seu negócio. [42] Veja-se:

> No uso de seu poder de organização, em que está investido por ser o titular da empresa, o empregador estrutura a sua unidade produtiva, instituindo a divisão de trabalho que lhe apraz. O poder de dirigir a empresa é inerente ao capitalismo, em qualquer de suas formas, não se podendo olvidar, neste passo, o prestígio que o direito burguês confere ao direito de propriedade – ocorre, porém, de os trabalhadores também participarem da elaboração do regulamento de empresa. São exemplos deste os planos de cargos e salários e os quadros de carreira que disciplinam as relações trabalhistas em inúmeras organizações empresariais. [43]

Para Nascimento, [44] sendo o empregador o detentor do poder de organização, caberá a este a determinação das normas de caráter técnico às quais deverá se submeter o empregado, seja por meio de contato verbal, individual ou geral, ou, ainda, por comunicados escritos, tais como avisos e memorandos, por exemplo.

E, por fim, o poder disciplinar, que é o "o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares". [45]

## 2.4 Acesso à Justiça como Direito após Reforma Trabalhista

A responsabilidade do Estado em garantir acesso à justiça surgiu no momento em que ele tomou para si a justiça. Historicamente, cabe destacar com base em Capeletti e Garth,[46]se

---

[42] ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010, p. 1.
[43] CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do trabalho: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2021, p. 63.
[44] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 695.
[45] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019, p. 695.
[46] CAPPELLETTI, Mauro, e GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1988, p. 26-27.

pode perceber três ondas de acesso à justiça. Na primeira onda é a expansão da assistência jurídica para as classes mais pobres da população. Enquanto na segunda onda se tem a incorporação dos interesses coletivos e difusos, tornando necessária a revisão das noções sobre processo civil. Por fim, a terceira onda, traz a justiça informal, com atenção voltada para o conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para solucionar os conflitos na sociedade.

O acesso à justiça está garantido pela Constituição Federal de 1988 pela soma de dois princípios dispostos na mesma, sendo: o princípio do processo legal previsto em seu art. 5º LIV, que diz que: "ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal"; e o princípio da proteção jurídica previsto no art. 5º, XXXV, dispondo que: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Analisando estes dois princípios fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal é possível dizer que o acesso à justiça está garantido em Constituição.

Com isso, todas as pessoas, bem como aquelas que não dispunham de recursos financeiros para enfrentar períodos longos de processo, não ficam a margem da justiça, assegurados ao ajuizamento de mandado de segurança efetivo. Afirma-se, com base em Freitas, [47] que o acesso à justiça não se trata apenas de um direito fundamental, vai, além disso, ele se trata do ponto central da moderna processualística, pressupondo o alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica. Essa concessão de acesso à justiça dada pela Constituição Federal de 1988 provocou transformações significativas no processo civil.

O acesso à justiça é um princípio básico do Estado de direito. Na ausência de acesso à justiça, as pessoas são incapazes de ouvir sua voz, exercer seus direitos, contestar a

[47] FREITAS, Janaina Helena. O acesso à justiça e o mínimo existencial: a assessoria jurídica popular na promoção dos direitos fundamentais. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade-REDES**, v. 7, n. 1, 2019, p. 97.

discriminação ou responsabilizar os tomadores de decisão. A Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito enfatiza o direito à igualdade de acesso à justiça para todos, inclusive membros de grupos vulneráveis, e reafirmou o compromisso dos Estados Membros de tomar todas as medidas necessárias para proporcionar justiça justa, transparente, eficaz, serviços não discriminatórios e responsáveis que promovam o acesso à justiça para todos.[48]

A entrega da justiça deve ser imparcial e não discriminatória. Na Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito, os Estados Membros destacaram a independência do sistema judicial, juntamente com sua imparcialidade e integridade, como um pré-requisito essencial para defender o Estado de direito e garantir que não haja discriminação no a administração da justiça.[49]

Ao fortalecer o acesso à justiça, o sistema das Nações Unidas trabalha com parceiros nacionais para desenvolver planos e programas estratégicos nacionais para reforma da justiça e prestação de serviços. As entidades da ONU apoiam os Estados Membros no fortalecimento da justiça em áreas como: monitoramento e avaliação; capacitar os pobres e marginalizados a buscar respostas e soluções para a injustiça; melhorar a proteção legal, a conscientização jurídica e a assistência jurídica; sociedade civil e supervisão parlamentar; enfrentar os desafios no setor da justiça, como brutalidade policial, condições desumanas da prisão, detenção prolongada antes do julgamento e impunidade para os autores de violência sexual e de gênero e outros crimes graves relacionados a conflitos; e fortalecimento dos vínculos entre estruturas formais e informais.[50]

As Nações Unidas auxiliam no desenvolvimento e reforma de políticas e estruturas nacionais de assistência judiciária e apoiam a capacitação de atores estatais e não estatais que

---

[48] WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico-Fundamentos de uma nova cultura do Direito**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017, p. 171.
[49] CICHOKI Neto, José**. Limitações ao acesso à justiça**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 91.
[50] WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico-Fundamentos de uma nova cultura do Direito**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017, p. 171.

prestam serviços de assistência jurídica em questões civis, criminais e familiares. O sistema das Nações Unidas também apoia a prestação de assistência jurídica, fortalecendo as capacidades dos detentores de direitos, aprimorando programas de assistência jurídica que capacitam os detentores de direitos, particularmente os grupos pobres e marginalizados, e apoiando a conscientização e assistência jurídica e campanhas de divulgação pública. Para contribuir ainda mais com a base global de conhecimento sobre assistência jurídica, o sistema da ONU lançou um Estudo Global sobre Assistência Jurídica, para reunir dados sobre o estado atual do acesso a serviços de assistência jurídica em todo o mundo.[51]

Nesse contexto, tendo como premissa que é dever do Estado garantir a paz social, fica subentendido que para tanto deve facilitar o acesso à justiça, criando mecanismos para tanto, devendo esta ser eficaz, dando resposta imediata às demandas. Como bem afirmam Capeletti e Garth: "o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, deve produzir resultados que sejam individuais e socialmente justos".[52] Dessa forma, a tutela jurisdicional do Estado deve ser oferecida de forma igualitária a todos os cidadãos, facilitando o seu acesso.

No Brasil o princípio garantidor do acesso à justiça está consagrado na Constituição de 1988, artigo 5º, XXXV, enquadrado dentro dos Direitos e Garantias Fundamentais, mais especificamente nos Direitos Individuais e Coletivos. Segundo esse artigo, diz que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".[53]

Em decorrência dessas garantias constitucionais do acesso à Justiça, o Poder Judiciário encontra-se demasiadamente abarrotado de processos, tornando cada vez mais lento, menos eficaz e, consequentemente, menos justo. Atualmente, a morosidade processual é um

[51] WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico-Fundamentos de uma nova cultura do Direito**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017, p. 172.
[52] CAPPELLETTI, Mauro, e GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1988, p. 222.
[53] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05.10.1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: ago.2021.

fator extremamente negativo junto ao Poder Judiciário e representa verdadeira negação da Justiça, constituindo um verdadeiro óbice ao efetivo acesso do cidadão ao judiciário e à busca da solução de seus conflitos de interesses.

As alterações trazidas pela reforma do trabalho de 2017 foram responsáveis por discussões em torno de restrições do acesso à justiça, principalmente por questões relacionadas às custas processuais. Alteração substancial nesse sentido pode ser vista no art. 790 da CLT, com a justiça gratuita passando a ser concedida de acordo com o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conforme é possível verificar em letra de lei:

> Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002). § 3o É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). § 4o O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). [54]

Importante mencionar que a justiça gratuita também pode ser pleiteada pelo empregador, cabendo a ele demonstrar sua hipossuficiência. De acordo com Souza Júnior et al., [55] cabe ao magistrado trabalhista cercar-se de atenção em cada caso concreto, indeferindo somente aqueles casos em que não houver comprovação de hipossuficiência, conforme os

[54] BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: mar./2021.

[55] SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Planton Teixeira de Azevedo. **Reforma Trabalhista: Análise Comparativa e Crítica da lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

termos da lei. Salienta-se que em caso de não comparecimento em audiência, sem uma devida justificativa, haverá cobrança de custas.

Nesse ponto é importante mencionar as palavras de Capeletti e Garth, que bem afirmam que: "o acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos".[56] Assim, o Estado é invocado para consagrar as premissas da Constituição Federal de 1988, devendo instituir mecanismos que possibilitem o acesso à justiça justo, efetivo e tempestivo, promovendo, com isso, a dignidade da pessoa humana.

Nesse campo de acesso à justiça cabe mencionar ainda, os honorários periciais e advocatícios. A partir da nova redação do art. 790-B, os honorários periciais passaram a ser cobrados do sucumbente, independentemente, da concessão de justiça gratuita, podendo optar por descontar dos valores ganhos no processo ou por parcelar o pagamento.

Por sua vez, o art. 791-A que trata dos honorários advocatícios em sucumbência, mesmo em caso de concessão de justiça gratuita, nesse sentido, Santos e Hajel Filho[57] apontam que a reforma trabalhista aproximou o processo do trabalho do processo civil, o que evidencia uma atenuação de sua autonomia dogmática.

Para Martins e Pedreira,[58] essas alterações configuram-se como uma evidente tentativa de intimidar o trabalhador na busca pela solução de conflitos pela via judicial. Sobre o assunto, Monteiro et al. bem dissertam:

---

[56] CAPPELLETTI, Mauro, e GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1988, p. 12.
[57] SANTOS, Enoque Ribeiro Dos Santos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. **Curso De Direito Processual Do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 46.
[58] MARTINS, Antero Arantes; PEDREIRA, Christina de Almeida. **Reflexões Sobre a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Scortecci, 2017, p. 211.

> Pensamos que, diferentemente dos honorários advocatícios, não é possível serem atribuídos os honorários aos beneficiários da justiça gratuita, em prol o amplo acesso à justiça garantido pela Constituição Federal, muito menos determinar a dedução dos créditos de natureza alimentar, conforme disposto no §4 do referido dispositivo, pois crédito trabalhista é dotado de natureza alimentar, inerente a subsistência e necessidades básicas vitais. [59]

Dessa forma, as discussões giram em torno da Reforma Trabalhista de 2017 ter limitado o acesso do trabalhador à justiça ao estabelecer riscos para o empregado ao pleitear seus direitos, antes os honorários sucumbenciais eram exceção e passam a ser regra. Todavia, vale destacar que essas mudanças não afetam o *jus postulandi*, portanto, todos os trabalhadores continuam tendo o direito de acesso à justiça assegurado, independente de advogado.

## 2.5 Flexibilidade Procedimental nas Audiências Trabalhistas

A inserção da flexibilização do procedimento no ordenamento brasileiro acompanha uma tendência que já vem sendo adotada por outros sistemas jurídicos, segurança aos contendores, como se o juiz fosse um ser inanimado incapaz de ordenar adequadamente o rito processual. [60]

Os parâmetros valorativos, segurança jurídica e efetividade possuem seriedade e exigem cautela quando da análise, mas, inegavelmente, a efetividade vem se destacando no cenário das alterações processuais, como forma de se compreender de maneira mais eficaz no exercício da jurisdição.

---

[59] MARTINS, Antero Arantes; PEDREIRA, Christina de Almeida. **Reflexões Sobre a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Scortecci, 2017, p. 211.

[60] PINTO, Maria Celia Nogueira et al. Breve análise sobre flexibilização procedimental por meio de negócio jurídico processual no Código de Processo Civil brasileiro de 2015. **Revista Jurídica da UniFil**, v. 15, n. 15, 2019, p. 176.

O conceito à efetividade deve-se a vários fatores, que vão desde uma justificativa axiológica, em que se prima por estruturas capazes de garantir consequências aceitáveis, por meio de técnicas processuais comprometidas com o desígnio do processo, até a pragmática, que leva em estima o atual arcabouço judiciário e as tentativas de melhorá-lo.[61]

Como tal mecanismo, em tese, retira a previsibilidade essencial à segurança jurídica e supostamente fere as garantias constitucionais do devido processo legal, há de se averiguar a forma e as consequências resultantes da utilização das variações procedimentais destinadas à cota adequada da tutela jurisdicional de acordo com os fins da jurisdição.

Entende-se que a flexibilização procedimental consiste na possibilidade de adequar os atos processuais às realidades do caso concreto, mesmo que não esteja de acordo com as normas formais. De acordo com Gardajoni e Souza,[62] trata-se de condição inexorável da aplicação do princípio da adaptabilidade.

Martins e Moreira [63] elucidam que o CPC/2015 veio com o intuito principal de atingir uma suposta sistematicidade e coerência interna no sistema processual brasileiro. Com isso, os autores afirmam que não se pode analisá-lo apenas considerando seus elementos técnicos e científicos, devendo considerar o contexto histórico, político, econômico e social, para que seja possível evidenciar a ideologia que motivou sua elaboração, sendo, portanto, interessante a análise do documento formal de exposição de motivos para sua criação. Para os autores, não aprofundar as questões referentes à mediação foi uma opção dos legisladores, deixando que a

---

[61] PINTO, Maria Celia Nogueira et al. Breve análise sobre flexibilização procedimental por meio de negócio jurídico processual no Código de Processo Civil brasileiro de 2015. **Revista Jurídica da UniFil**, v. 15, n. 15, 2019, p. 177.

[62] GAJARDONI, Fernando da Fonseca; SOUZA, Maurício Bearzotti de. Os princípios da adequação, da adaptabilidade e da flexibilização procedimental pelo juiz no novo CPC. **Os princípios da adequação, da adaptabilidade e da flexibilização procedimental pelo juiz no novo CPC**, 2016, p. 82.

[63] MARTINS, Flademir Jeronimo Belinati; MOREIRA, Glauco Roberto Marques. Comentários críticos à exposição de motivos do novo Código de Processo Civil (CPC): notas sobre o novo CPC e sua ideologia a partir da análise de sua exposição de motivos. In: LEAL, André Cordeiro; SILVA, Maria Dos Remédios Fontes; MOSCHEN, Valesca Raizer Borges (orgs.). P**rocesso, jurisdição e efetividade da justiça II [Recurso eletrônico on-line]** organização CONPEDI/ UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. – Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 446.

Lei da Mediação viesse a regulamentar de fato os casos no país, visto que ele sozinho não seria capaz de modificar a cultura de judicialização prevalecente no Brasil, pois não se destinam a estimular a conciliação extrajudicial de litígios.

Em relação à flexibilização procedimental prevista no Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015), Carvalho e Oliveira[64] elucidam que a forma genérica é prevista no inciso VI, artigo 139, numa espécie de mitigação. Os autores ainda mencionam que a flexibilização somente pode ocorrer antes de encerrado o prazo normal.

Para Passos, [65] a flexibilização procedimental trazida pelo CPC/2015 veio para tornar os processos mais céleres, visto que muitos casos concretos esbarravam em problemas normativos, com lacunas na lei para resolução dos conflitos, a partir de sua previsão, sempre que uma solução procedimental se mostra insuficiente ou inapropriada para solucionar um caso, é possível flexibilizá-la. Visa-se a partir desse instituto a maior autonomia do juiz para que, considerando o princípio da adaptabilidade, possa solucionar um conflito.

Obviamente a autonomia do juiz é limitada, a flexibilização procedimental somente pode ser aplicada nos casos em que não houver previsão legal adequada ou mesmo quando as disposições em lei forem insuficientes para sua resolução, devendo sempre atuar dentro dos limites da lei e respeitos os princípios e direitos humanos.[66]

Todavia, conforme o artigo 139, VI, do CPC/2015, somente duas formas de flexibilização são permitidas ao juiz no Brasil, *in verbis*: “dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a

---

[64] CARVALHO, Luis Gustavo Coelho. A flexibilização dos procedimentos e prazos na lei 13.105/2015 como método de acesso à justiça (a influência da 3ª onda renovatória de Mauro Cappelletti e Brian Garth). In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2016, p. 2.

[65] PASSOS, Bruna Rocha. Sobre a Necessidade/Utilidade da Flexibilização Procedimental pelo Juiz no Sistema Processual Brasileiro: Uma Análise Necessária. **Revista de Processo, Jurisdição e Efetividade da Justiça**, v. 1, n. 1, 2015, p. 41.

[66] PASSOS, Bruna Rocha. Sobre a Necessidade/Utilidade da Flexibilização Procedimental pelo Juiz no Sistema Processual Brasileiro: Uma Análise Necessária. **Revista de Processo, Jurisdição e Efetividade da Justiça**, v. 1, n. 1, 2015, p. 41.

conferir maior efetividade à tutela do direito; [...]".[67] Dessa forma, apesar da ideia de dar maior autonomia ao juiz, o que se percebe é algo mínimo, delimitado à dilatação dos prazos e alteração da ordem dos meios de provas, o que deixa dúvidas se de fato há impacto na celeridade dos processos.

De acordo com Mergulhão,[68] a flexibilização procedimental não implica na abdicação ou indeferimento à configuração, mas sim uma sugestão para que o procedimento se volva um ambiente de conversa e ponderação. Almeja-se revogar com os atos judiciários escusados e não com a formalidade, propendendo maior eficácia. Como o procedimento não existe sem o processo, o aplicador do direito é obrigado à adoção do mesmo modo, ainda que este não seja apropriado, por melhor que se proporcione o preceito abstrato, ele não foi criado para a soluto específico do caso palpável.

Para Pinto,[69] atualmente não é mais tolerável um método exclusivo, isto é, que não seja flexível, haja vista que cada litígio tem as suas peculiaridades e sua complexidade, fazendo com que várias providências sejam tomadas visando uma solução para o processo. Contudo, como se trata de uma norma de caráter público, o procedimento é atribuído em detrimento do comando legal para situações reais, não havendo a possibilidade das partes decidir com a liberdade de optar por outra.

Assim, nessa situação ambas as partes terão que atender o ritual apontado por eficácia de lei. Deste modo, a flexibilização do processo choca com a efetividade que se acredita do procedimento, quanto a efetivação do direito material e da concessão de justiça, haja vista que

---

[67] BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm Acesso em: ago./2021.

[68] MERGULHÃO, Rossana Teresa Curioni. Flexibilização procedimental: o negócio jurídico processual no Código de Processo Civil de 2015–limites e controle: breves ponderações. **Revista JurisFIB**, v. 9, n. 1, 2018, p. 3.

[69] PINTO, Maria Celia Nogueira et al. Breve análise sobre flexibilização procedimental por meio de negócio jurídico processual no Código de Processo Civil brasileiro de 2015. **Revista Jurídica da UniFil**, v. 15, n. 15, 2019, p. 177.

quanto maior a participação democrata dos membros no processo, maior validade receberá a deliberação derradeira.

Assim, as partes podem fazer parte do procedimento bem além do formato habitual, fazendo com que possam ser influência no andamento do processo. Ressalta-se que de acordo com o CPC do ano de 1973 não havia flexibilidade nos processos, como ocorre atualmente, assim, não existia a possibilidade sequer para sugestões que visassem quaisquer que fossem as adaptações aos processos fora as situações hipotéticas aprovisionadas pelo legislador.

Conforme Azevedo, [70] ao passo que a flexibilidade dos processos no ordenamento jurídico brasileiro foi instaurada, o procedimento segue uma linha que já vem sendo abordada por outros países, tais como, Estados Unidos, Inglaterra, França e Portugal, com imponderações oriundas do dilatado alvedrio, por outro, proporcionamos a benfeitoria de vivermos o experimento de ter cada processo individualmente adaptado aos contornos autênticos do caso real.

Assim, o artigo 190 do CPC/15 considera a conjectura de flexibilização do processo por meio de combinação entre as partes, que poderão "estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo", bem como o artigo 191, que traz a novidade da calendarização.

Wambier [71] destaca que o art. 139, do novo CPC, menciona regras mais compreensivas do que aquelas que faziam parte do art. 125 do código abolido. Entre as mesmas, ressalta-se a que permite o juiz larguear prazos judiciários e demudar a ordem de produção dos meios de

[70] AZEVEDO, Júlio Camargo. Flexibilização procedimental nas demandas possessórias multitudinárias (uma proposta de adequação ritual à luz dos direitos humanos envolvidos nos litígios coletivos pela posse). **Cadernos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo**, 2019, p. 67.
[71] WAMBIER, Luiz Rodrigues. O modelo processual cooperativo e a flexibilização procedimental. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 18, n. 3, 2017, p. 241.

prova para ajustá-los às obrigações do tumulto. O desígnio desse preceito, conforme expressamente antecipa o aparelho, é "conferir maior efetividade à tutela do direito".

Portanto, se trata de regra coesa com a obrigação de se dar ao processo máxima flexibilidade, de modo a que dele se retire o mais perfeito resultado. Contudo a dilação dos termos necessitará notar a isonomia e corresponder a juízo crítico de razoabilidade, de maneira a ser verificada se e quando, em conjunturas peculiares, apresentar-se lucrativa para a eficaz abrangência do objeto do procedimento. A contrafação da autorização de produção dos meios de prova poderá acontecer, também exclusivamente, quando o mantimento da ordem costumeira puder ser danosa à sua própria fabricação. Consiste em regra abalizada na obrigação de se adjudicar ao processo a indispensável racionabilidade.[72]

Destaca-se ainda que na redação do art. 373, ao discorrer acerca do ônus da prova, vislumbra, como no sistema derrogado e, além disso, conforme norma clássica, que ao agente adjudica comprovar o fato característico de seu direito, enquanto que ao acusado compete a prova da vivência de fato que se possa combater como impeditivo, modificativo ou extintivo do direito afiançado pelo autor. Essa é a regra clássica de repartição do ônus da prova, que conservar-se sendo o preceito geral no aparelho dos processos em vigência.[73]

Para Ono,[74] a novidade embutida no CPC/2015 incide naquilo que o princípio jurídico denomina de repartição dinâmica do ônus da prova. O parágrafo primeiro consente a imputação do ônus de comprovar de maneira diversa quando existir contrassenso ou extraordinário problema na realização do encargo ou, além disso, manifestar-se mais simples a aquisição de prova do evento adverso.

---

[72] WAMBIER, Luiz Rodrigues. O modelo processual cooperativo e a flexibilização procedimental. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 18, n. 3, 2017, p. 244.
[73] ROSSINI, Luiz Felipe et al. **Flexibilização procedimental e efetividade do processo.** 2018. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Nove de Julho, p. 72.
[74] ONO, Taynara Tiemi. A flexibilização procedimental: uma comparação entre os sistemas jurídicos brasileiro, inglês e português. In: **Revista de Processo**. 2016, p. 2016.

Vale destacar que a diversa distribuição do ônus da prova pode acontecer também por meio de acordo entre as partes, de acordo como traz o parágrafo terceiro, nos arquétipos do que já acontecia na validade do Código antecedente, ou seja, excepcionalmente pelas hipóteses de se tratar de prova que abranja direito sem disponibilidade da parte ou que torne demasiadamente complicado o exercício do direito de comprovar. Diante disso, Wambier destaca que:

> O art. 190, com nítida inspiração na arbitragem, avança ainda mais ao permitir que as partes celebrem negócio jurídico processual antes ou durante o processo, alterando as regras do procedimento, desde que se trate de direitos que admitam autocomposição. Há, no art. 190, a previsão de uma cláusula geral de negociação, consistente na possibilidade de alterações no procedimento se houver consenso entre juiz e partes, com o objetivo de "ajustá-lo às especificidades da causa". Conforme esse dispositivo, pode haver negociação a respeito de ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, por via contratual, previamente à existência do processo, ainda que de contrato de adesão se trate. E o legislador de 2015, atento ao risco de abuso nesse tipo de negociação, introduziu no art. 190 um parágrafo único, que dispõe ser dever do juiz o controle da validade dessas convenções, que não deverão ser aplicadas se houver nulidade, quando inseridas de modo abusivo em contratos de adesão ou, ainda, quando alguma das partes estiver em manifesta posição de vulnerabilidade. [75]

Assim, pode-se perceber que a adequação do processo não pode ser aventureira. Como norma geral, deve ser advertido o modelo comum ou o método dos específicos, se das concernentes hipóteses de bom emprego se tratar. Para que a modificação seja fidedigna, decreta-se que exista causa concreta que a abone. Daí a maneira imprescindível de que a disposição judicial que a promove seja legalmente embasada.

A flexibilização procedimental, fortemente pertinente ao princípio da adaptabilidade, consiste nada mais nada menos que a probabilidade de o juiz seguir, por empreendimento próprio ou por meio de provocação, o processo mais apropriado à resolução do conflito conforme as peculiaridades do direito material em litígio.

---

[75] WAMBIER, Luiz Rodrigues. O modelo processual cooperativo e a flexibilização procedimental. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 18, n. 3, 2017, p. 246.

Assim, o modelo de gerenciamento dos procedimentos tem por base adjudicar máxima eficiência no prestamento jurisdicional, com o uso coerente do processo, de modo parcimonioso e rápido, que assegure o maior conhecimento das partes e uma máxima autonomia do juiz na direção do caminhar procedimental. Como bem afirma Moraes,[76] os princípios processuais não são mero conjunto de tramites burocráticos, mas um rigoroso sistema de garantias visando assegurar a justa e imparcial decisão.

Na Justiça do Trabalho, esse assunto repercute na discussão de questões sobre a sustentação e observâncias das particularidades e garantias oportunas da esfera do trabalho e que não devem ser desobedecidas ou excedidas, considerando que em consequência do estabelecimento da situação pandêmica que cruzamos.

A possibilidade da aplicação da flexibilização procedimental no processo do trabalho foi confirmada, conforme a Corte Trabalhista, inerente a Corregedoria Geral, modificou o Ato nº 11 de 23 de abril de 2020 que faz a regulamentação dos prazos dos processos concernentes a atos processuais que deprequem atividades in loco, bem como a padronização dos procedimentos para apontamento e armazenamento das audiências em áudio e vídeo e determina outros direcionamentos.

Para Barufi, Siqueira e Geraige Neto,[77] a flexibilização processual através de pactos atípicos transforma o procedimento consideravelmente democrático e ergue bastante o princípio da conciliação que vem sendo utilizado na esfera trabalhista.

A flexibilização processual, acatando as garantias da constituição do procedimento, é incapaz de originar em detrimentos para as partes. Sobretudo, por não ensejar em anulação do

[76] MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional.** São Paulo: Atlas, 2013, p. 193.
[77] BARUFI, Renato Britto; SIQUEIRA, Oniye Nashara; NETO, Zaiden Geraige. Flexibilização procedimental em tempos de emergência social: análise dos negócios jurídicos processuais atípicos na justiça do trabalho. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2020. p. 1342.

processo. É ligado estruturalmente à característica instrumental processual o banimento de nulidade por exercício ou carência de ato do processo que não cause prejuízos em nenhuma das partes. Esse viés é encampado pelo CPC, bem como, pela CLT.[78]

Observa-se uma maleabilidade do Poder Judiciário na esfera do trabalho, quando se trata de acatar a flexibilidade nos procedimentos, percebendo-se que é considerável as adequações ao processo expresso no Ato n. 11 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, datada de 23 de abril de 2020, com escusa da audiência primeira e valimento da defesa nos autos, no prazo adsorvido para contenda.[79]

Assim, é possível dizer que a aplicação da flexibilização procedimental na seara trabalhista tem sido instrumento de garantia do acesso à justiça ao trabalhador, por tornar o processo mais desburocratizado e mais célere, principalmente no atual contexto de pandemia da COVID-19 tem evidenciado a flexibilização procedimental como uma nova mentalidade eficaz na condução do processo.

[78] MOTA, Henrique de Souza. A flexibilização do procedimento durante a pandemia do Covid-19: repensando a audiência trabalhista a partir do gerenciamento processual. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**., Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020, p. 526.
[79] MOTA, Henrique de Souza. A flexibilização do procedimento durante a pandemia do Covid-19: repensando a audiência trabalhista a partir do gerenciamento processual. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**., Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020, p. 526.

## 3 CONTEXTUALIZANDO O ASSÉDIO MORAL

> *Um homem se humilha se castram seu sonho. Seu sonho sua vida e vida é trabalho. E sem o seu trabalho, o homem não tem honra. E sem a sua honra, se morre, se mata. Não dá pra ser feliz. Não dá pra ser feliz [...].*
> (Gonzaguinha)

Estes versos são da música "Um homem também chora", do compositor e cantor popular Gonzaguinha. Eles foram escolhidos para abrir este tópico pela flagrante pertinência com o tema aqui tratado, qual seja, o valor do trabalho para o homem.

Segundo Nascimento, Ferrari e Martins Filho[80] a primeira forma de trabalho que surgiu na história da humanidade foi a escravidão. Nela, porém, o trabalhador (escravo) não era tido como pessoa, mas, sim, como coisa, deixando assim, de ter qualquer tipo de direito frente a sua relação de trabalho com o seu senhor.

Apenas cumpria ordens por ele dadas, havendo do seu senhor apenas a expectativa de que ele as cumprisse, por tratar-se de uma obrigação a ele imposta. Logicamente, o escravo, nesse contexto, não possuía direito algum, tão somente obrigações. De acordo com Ricardo Guimarães [81] essa foi a era da coisificação do ser humano, que durou por cerca de 300 anos.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho envolvia apenas a força física, sendo digno o homem que participava dos negócios da cidade através de palavras. À época, o trabalho não tinha qualquer significação de realização pessoal; as necessidades vitais

---

[80] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2015, p. 29.
GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Manual de direito individual do trabalho. Ed. Revista dos Tribunais. São Paulo. 2014. p. 28[81].

tinham características servis, sendo que quem as realizava eram os escravos. As atividades mais nobres, por assim dizer, como a política, por exemplo, ficavam para as outras pessoas.[82]

Na Antiga Roma, o trabalho, além de ser realizado pelos escravos, também era feito por trabalhadores livres, que percebiam pagamentos em troca de suas tarefas. Nesse contexto, surge a expressão *locatio conductio* para designar um tipo de contrato que se realizava quando "se prometia, por certa paga, uma coisa para fruir, um serviço para prestar, uma obra para fazer". É o que dizem Gomes e Gottschalk.[83]

Na Idade Média, segundo Süssekind et al.,[84] o trabalho passa a ter um caráter de servidão, assim tida a relação em que o servo deve obrigação ao senhor feudal; este, por sua vez, se comprometia para com o servo e com sua família, dando-lhe proteção. Entretanto, apesar de receber proteção militar e política prestada pelo dono das terras, o servo, como também se observou na Idade Antiga, não era considerado um trabalhador livre, já que, de certa forma, não passava de um escravo, pois, tendo que entregar parte da sua produção rural ao senhor feudal, restava para si e para sua família somente o necessário para sua subsistência, não ficando, assim, alternativa a não ser ficar preso àquele feudo.

Russomano [85] ressalta outra fase, ainda temporizada na Idade Média, em que surgem as corporações de ofício, caracterizadas como oficinas de treinamento do trabalho artesanal. Segundo o mencionado autor, na verdade, estas corporações não surgiram no intuito de dar mais valorização ao trabalho, como se pode imaginar, mas, sim, de atender aos interesses das classes mais abastadas da época.

---

[82] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 105.
[83] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 101.
[84] SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 51.
[85] RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002, p. 105.

É somente a partir da Idade Moderna, marcada com o impacto promovido pela Revolução Industrial, que o trabalho passa a ser assalariado, sendo certo que foi, também, nesta época que o contrato de trabalho e o próprio Direito do Trabalho começaram a se desenvolver.[86]

No Brasil, Guimarães [87] explica que as relações de trabalho no Brasil começaram a modificar com o fim da escravidão. Sua duração pode ser vista na vigência da Lei Áurea com a Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, passando a se apresentar no país as novas configurações das relações de trabalho, resultado da soma das insatisfações dos senhores que haviam perdido seus escravos, da falta de mão de obra no mercado e dos imigrantes que aqui chegavam para trabalhar em troca de subsistência. Não havia qualquer regra de trabalho, porém um tímido avanço já podia ser observado.

Para Guimarães [88], apesar desta época da escravidão e dos imigrantes não serem consideradas muitas vezes para discorrer sobre a história do Direito do Trabalho, já é possível verificar raízes das relações que se abriram, tomando mais forças com a revolução industrial.

Entretanto, muito embora tenha se conseguido certo avanço em relação aos períodos anteriores, há de se convir que, ainda, muitas irregularidades e abusos eram cometidos contra o trabalhador ainda nesta época. Segundo Martins,[89] era comum que se laborasse cerca de 16 horas por dia, sem qualquer intervalo para descanso. Também era comum verificar mulheres e crianças trabalhando em fábricas, sem que houvesse qualquer forma de proteção ao trabalhador.

Sobre o assunto, Guimarães [90] discorrendo sobre a história das relações trabalhistas destaca os comportamentos tayloristas e fordistas. O modo de produção taylorista e fordista

---

[86] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 105.
[87]GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. Ed. Revista dos Tribunais. São Paulo. 2014. p.29.
[88] GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. Ed. Revista dos Tribunais. São Paulo. 2014.p.30.
[89] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 105.
[90] GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. História, Trabalho e Memória Política: Trabalhadores Rurais, Conflito Social e Medo na Amazônia (1970–1980). **Revista Mundos do Trabalho**, v. 6, n. 11, 2014, p. 133.

gerou as condições para a uma elevada racionalização das operações realizadas pelos trabalhadores, tendo como objetivo: combater, ao que, o capital classifica de desperdício da produção, busca de toda forma a redução do tempo de trabalho, aumentam consideravelmente o ritmo de trabalho, ou seja, tem no seu bojo, a intensificação das formas de exploração de trabalho.

Guimarães Neto [91] destaca ainda o Toyotismo, que deve ser entendido como um processo de organização, cuja finalidade essencial é a alienação do trabalhador, no sentido da aceitação da intensificação das condições de exploração da força de trabalho, levando-o a encarar a competitividade e o aumento dos índices de produtividade para a empresa, como algo normal a ser defendido. Neste modelo o operário é induzido a conduzir-se como se a empresa fosse sua e não do patrão, a este pertencendo a sua vida, quando não atinge as metas impostas é instigado a se autorrecriminar e se punir.

Assim, de acordo com Guimarães Neto, [92] os modelos de produção capitalistas foram responsáveis por gerar efeitos na esfera do trabalhador, principalmente a imagem de que trabalhador "bom" é aquele que se dedica à empresa em tempo integral sem levantar qualquer questionamento. A partir disso se tem a abertura para uma postura vulnerável ao assédio moral nas relações trabalhistas.

Neste cenário, urgia a intervenção estatal para regularização das relações de trabalho nas fábricas. Desta forma, segundo Martins, [93] surgiram os primeiros sindicatos trabalhistas e, consequentemente, as primeiras leis que objetivavam melhorar as condições de trabalho,

[91] GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. História, Trabalho e Memória Política: Trabalhadores Rurais, Conflito Social e Medo na Amazônia (1970–1980). **Revista Mundos do Trabalho**, v. 6, n. 11, 2014, p. 135.
[92] GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. História, Trabalho e Memória Política: Trabalhadores Rurais, Conflito Social e Medo na Amazônia (1970–1980). **Revista Mundos do Trabalho**, v. 6, n. 11, 2014, p. 135.
[93] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 107.

amparando o trabalhador, e estabelecendo algumas normas que deveriam ser cumpridas pelo empregador.

Em termos de Brasil, no século XIX, o que se tem é que as Constituições eram bastante restritas, tratando apenas as formas dos estados e o seu sistema de governo. Com o passar dos anos, porém, passou-se a contemplar os vários ramos existentes no Direito brasileiro, dedicando uma especial atenção ao direito do trabalho, como ainda ocorre na Carta Magna vigente (Constituição Federal de 1988). [94]

Segundo Martins, [95] a primeira constituição brasileira a versar sobre o Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical, o salário-mínimo, a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, a isonomia salarial, a proteção de trabalho das mulheres e crianças, o repouso semanal e as férias anuais remuneradas foi a Constituição de 1934.

Em momento posterior, em 1943, surge, então, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tinha o intuito de reunir e organizar leis e normas esparsas que, à época, tutelavam o direito do trabalho. É o que dizem Nascimento, Ferrari e Martins Filho, que conceitua a CLT como sendo "a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram". [96]

Em 1988, a Constituição atual foi promulgada, tratando os direitos trabalhistas em seus artigos 7º ao 11, onde traz os direitos ditos pelo legislador constituintes como direitos sociais. Segundo Martins, [97] tamanha é a importância destes dispositivos que alguns doutrinadores a comparam com a própria Consolidação das Leis do Trabalho.

---

[94] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 107.
[95] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 108.
[96] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2015, p. 32.
[97] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 108.

Vislumbram-se, portanto, várias décadas de mandos e desmandos dos que detinham o poder em suas mãos na relação de produção, subjugando os trabalhadores a situações desumanas. Embora ainda hoje isto seja evidenciado, como nos inúmeros casos de trabalho escravo denunciados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) no Brasil, a diferença é que existem normas legais nacionais e internacionais a regular a relação travada entre o tomador do serviço (empregador) e o seu prestador (empregado/trabalhador).

A partir desse histórico é possível compreender o que diz Cataldi [98] quando diz que o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, verificando-se ser tão antigo quanto o próprio trabalho. Todavia, a gravidade em que tem ocorrido, assim como sua banalização, com abordagens que ligam o fenômeno como inerente ao trabalho, é recente. De acordo com a autora, sua ocorrência aponta para incidência de distúrbios mentais relacionados às condições de trabalho em diferentes países do mundo. [99]

Na análise etimológica do termo "trabalho", vê-se que este já foi associado à noção de castigo, dor e punição. Segundo Martins, [100] o vocábulo "trabalho" tem sua origem no latim *tripalium*, que era um tipo de instrumento de tortura, uma peça de madeira que pesava sobre os ombros dos animais.

Contemporaneamente, porém, a noção de trabalho, segundo Oliveira e Silveira, [101] guarda relação com os termos "esforço", advindo do vocábulo grego ponos, que faz referência ao esforço e à penalidade; e "criação", do grego *ergon*, que significa criação, obra de arte. Para estes autores, é desta origem que se extrai a diferença entre trabalhar no sentido de penar (do grego *ponein*), e trabalhar no sentido de criar (do grego *ergazomai*).

---

[98] CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 111.
[99] CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 112.
[100] MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 108.
[101] OLIVEIRA, Maria do Carmo Leite; SILVEIRA, Sonia Bittencourt. O (s) sentido (s) do trabalho na contemporaneidade. **Revista Veredas**, v. 16, n. 1, 2012, p. 150.

Para Dejours, [102] podem ocorrer vivências de prazer e/ou de sofrimento no trabalho, expressas por meio de sintomas específicos relacionados ao contexto socioprofissional, bem como à própria estrutura de personalidade da pessoa. Deste modo, segundo ele, a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, impactando o aparelho psíquico, emergindo, em certas condições, um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora.

Esta linha, porém, que correlaciona prazer e sofrimento é bastante tênue, tendo em vista que, conforme Dejours,[103] enquanto o prazer se encontra relacionado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se desta forma, uma manifestação episódica, o sofrimento é caracterizado por sensações desagradáveis, provenientes da não satisfação de necessidades, oriundas do inconsciente, relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos, revelados muitas vezes ao consciente em forma de projetos e expectativas de vida.

De todo modo, há que se considerar que, embora por vezes seja desgastante e cause sofrimento, por outro lado, o trabalho também é visto como honra, vida e dignificação do homem, na medida em que o coloca ativo na sociedade, como participante do sucesso da organização ao qual se encontra ligado, bem como coparticipante do desenvolvimento socioeconômico de sua região – como delineado em simples palavras na música de Gonzaguinha, ao início trazida.

Para Morin,[104] uma das razões que levam um indivíduo a valorar o trabalho como honra e prazer é que é por meio dele que o sujeito se relaciona com outras pessoas,

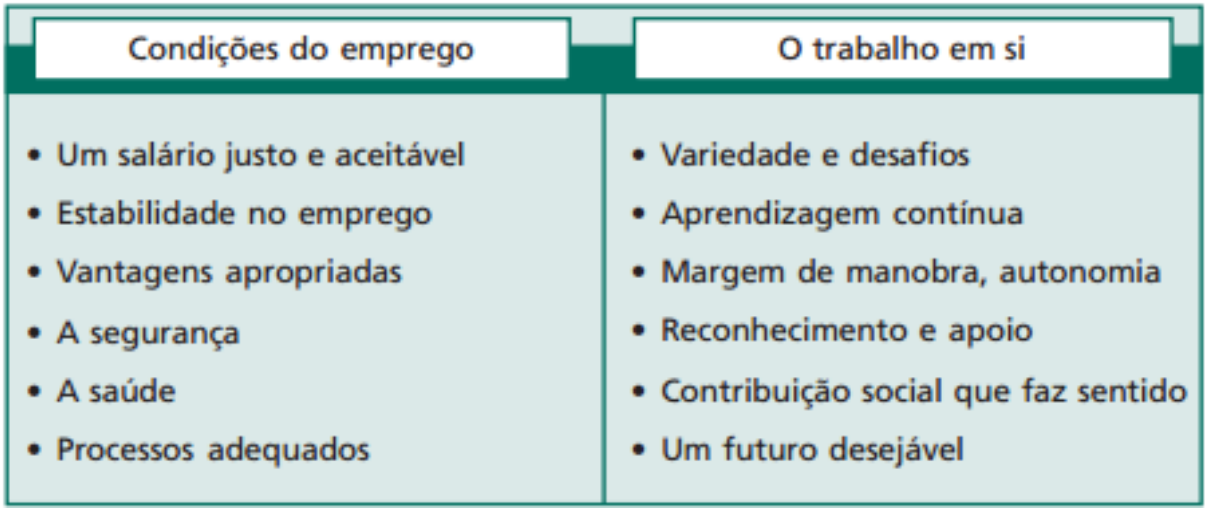
---

[102] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 163.
[103] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 163.
[104] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 10.

apresentando-se, deste modo, como elemento necessário para nutrir este sentimento de vinculação. Além disso, faz-se uso do trabalho para se ter algo que fazer, bem como para evitar o tédio e como objetivo de vida.

O modelo proposto por Hackman e Oldham [105] bem explica o modo como as características de um emprego, as interações, e as diferenças individuais influenciam a satisfação, a motivação e a produtividade dos trabalhadores. A este respeito, veja-se a Figura 1 abaixo, que demonstra as principais variáveis deste modelo:

**Figura 1. Motivação x satisfação x produtividade dos trabalhadores – Modelo de Hackman e Oldham (1976) [106]**




Segundo Morin,[107] as características do emprego conduzem a três estados psicológicos que influenciam atitudes e comportamentos das pessoas. Segundo este autor, a necessidade de crescimento do indivíduo seria o fator responsável por moderar as relações entre estes três conjuntos de variáveis. Assim, por exemplo, um indivíduo com uma forte necessidade de

[105] HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. **Motivation through the design of work: test of a theory**. Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, 1976, p. 259.
[106] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 10.
[107] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 11.

crescimento se mostraria mais sensível a um emprego enriquecido do que um indivíduo que demonstrasse fraca necessidade a este respeito.

Verifica-se, pois, uma relação dúbia de sentimentos de prazer e sofrimento quanto ao trabalho, impactando mais ou menos a vida do indivíduo conforme a valoração que ele dá ao desempenho de uma atividade profissional e à opinião da sociedade a seu respeito.

## 3.1 O assédio moral como violência emocional

O professor sueco Heinz Leymann, segundo Paroski [108] publicou, em 1984, ensaio científico sobre os resultados de uma longa pesquisa realizada na Suécia pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, conceituando assédio moral da seguinte forma:

> A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro. [109]

Conforme Guedes,[110] Heinz Leymann introduziu o conceito de *mobbing* para descrever as formas cruéis de assédio ocorridas dentro das organizações empresariais, tendo sido a partir da divulgação das suas pesquisas que surgiram as primeiras estatísticas a respeito da violência psicológica no ambiente de trabalho europeu. Em 1996, Harald Ege, pesquisador alemão, residente na Itália, publicou a primeira obra difundindo o *mobbing* enquanto fenômeno social em língua italiana.

---

[108] PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2016, p. 21.
[109] PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2016, p. 21.
[110] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 41.

Divisor de águas no que se refere ao estudo do assédio moral, contudo, segundo Calvo, [111] foi a pesquisa realizada pela psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen que, em obra intitulada "Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano", publicada em 2000, divulga e denuncia o fenômeno ao mundo.

Primeiramente, deve-se destacar a dificuldade que se tem na elaboração de um conceito para o que seja o assédio moral. Neste sentido, são as palavras de Barros, que assim destaca:

> É difícil construir um conceito jurídico de assédio moral, em virtude dos "difusos perfis do fenômeno", e é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica sofrida. Outros autores destacam a situação constrangedora e o dano à imagem provocada pelo assédio moral. Contudo, há elementos caracterizadores sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância. [112]

Deste modo, serão trazidos nesta parte da pesquisa conceitos encontrados na doutrina pátria e na literatura científica acerca do que seja o assédio moral. Tome-se inicialmente o conceito dado por Nascimento, que o compreende como uma das vertentes do assédio, assim configurado:

> [...] termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verificam-se pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o moral. Este se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. [113]

---

[111] CALVO, Adriana Carrera. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020, p. 146.
[112] BARROS, Alice Monteiro de. **Dano Moral na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 875.
[113] NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/5433. Acesso em: out./2021.

O assédio moral revela, pois, uma conduta abusiva, que afronta a dignidade psíquica do sujeito, sendo caracterizada pela reiteração da conduta, que, sobremodo humilhante e constrangedora, ofende a dignidade, a personalidade ou a integridade psíquica do autor.

Segundo Hirigoyen,[114] assédio moral consiste em qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta, por sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Para Barreto[115] consiste em uma exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Conforme a autora, ela surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas.

Nesse mesmo sentido, Cataldi afirma que o assédio moral é a exposição constante de trabalhadoras e trabalhadores à humilhação, a situações constrangedoras, repetitivas e prolongadas, se caracterizando pela degradação deliberada das condições de trabalho.[116] Contreras e López o definem como sendo o:

> [...] processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório. [117]

---

[114] HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2011, p. 16.
[115] BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2010, p. 28.
[116] CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 111.
[117] CONTRERAS, Sergio; LÓPEZ, Pámela. ***El Mobbing o Acoso Moral Laboral***. Chile: Lexis Nexis, 2014, p. 26.

Em resumo, Guedes [118] delineia os seus contornos, identificando, nesse fenômeno, dois aspectos que julga essenciais, quais sejam, a regularidade dos ataques, pois se trata de uma violência sistemática e que dura um determinado período de tempo, e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho. Em outras palavras, não é algo pontual, mas constante, que se perpetua no tempo, e tem por objetivo retirar da vítima o seu equilíbrio emocional para que, assim, peça demissão do emprego.

Peduzzi também dá importante contribuição, trazendo que o assédio moral

> […] diz respeito a um tipo específico de dano ao patrimônio moral. É uma a) violência pessoal; b) necessariamente moral e psicológica; c) multilateral (pode ser horizontal: entre colegas de mesma hierarquia; vertical descendente: do superior hierárquico ao seu subordinado; ou mesmo vertical ascendente: que parte do grupo subordinado e se dirige ao seu superior direto); d) individual ou coletivamente sentida. [119]

Suas finalidades, conforme Peduzzi,[120] são desestimular, desacreditar, deprimir, isolar, e fragilizar a autoestima do assediado. Estas mesmas nuances são reconhecidas nos tribunais pátrios, que assim decidem sobre a ocorrência do fenômeno:

> [...] O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável [...] (SÃO PAULO - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO – TRT 2ª Região - 11ª Turma. **RO 00030-2006-047-02-00 – 20070074237.** Publicação no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 06/03/2007. Relator Juiz Eduardo de Azevedo Silva).
>
> [...] Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", *mobbing*, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar,

[118] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 44.
[119] PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, 2017, p. 31.
[120] PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, 2017, p. 31.

> disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar "rito de apuração sumária", para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada [...]. [121]

Desta forma, como visto, o assédio moral compreende micro agressões, de gravidade questionável se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas. Cuida-se, portanto, de um fenômeno íntimo, que causa vergonha e intimida as vítimas, causando, portanto, dano moral.

Hodiernamente, o que se percebe é uma certa relutância do magistrado ao tomar conhecimento de uma ação que envolva pedido de danos morais. E isso é explicado por um simples motivo: pela banalização do instituto, que, de tão aparente, demonstra o que se convencionou chamar de "indústria do dano moral".

Entretanto, se por um lado é especialmente entendido tal fato, de outro é temível, tendo em vista que as condenações tendem a ser deferidas, por esse motivo, em valores que não propiciem o enriquecimento sem causa da vítima, é bem verdade, mas, em se tratando do ofensor, pode ser que estas não alcancem o esperado caráter que deveria ser por ela assumido, que é, obviamente, a reparação de um dano causado. Ou seja, o dano moral há de cumprir a sua dupla função, que é de reparar o dano causado, desencorajando o autor da violação a praticar outras ações que, de igual forma, venha causar dano a outrem.

Neste cenário, faz-se necessária a análise detida e pormenorizada da situação, tentando, na verdade, equilibrar as partes, condenando o agressor à reparação em considerando determinados critérios, bem como a extensão do dano proporcionado à vítima. Mas, em que

---

[121] MINAS GERAIS - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO - TRT 3ª Região - 3ª Turma. **RO 00715.2005.080.03.00.7.** Publicado no Diário da Justiça do Estado de Minas Gerais em 20/05/2006. Relatora Juíza Maria Lucia Cardoso Magalhães.

consiste especificamente o dano moral?

Segundo Alvim et al.,[122] o dano moral pode ser configurado como a diminuição ou subtração de um bem jurídico. Já Guimarães, em seu Dicionário Técnico Jurídico, o aponta como sendo "[…] prejuízo. Perda. Ofensa ou prejuízo ao patrimônio material, econômico ou moral de alguém. Quando atinge um bem economicamente apurável é um dano real; quando ofende bens como a honra, é dano moral".[123]

A redação do artigo 186 do Código Civil, ainda, dá conta de que, aquele que, por ação, omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Nesse sentido, tem-se o dano como sendo uma resultante grave, uma lesão ocasionada pela violação de um direito de alguém, tenha sido essa ocorrida por ação, omissão voluntária, negligência ou imprudência de outrem.

Já o conceito de "moral" não possui tão simples delineamento, tendo em vista que esta se encontra arraigada de subjetivismo, ligada ao íntimo do indivíduo, ao seu "eu"; é uma questão, portanto, que respeita apenas ao foro íntimo. [124] No sentido jurídico, o conceito a ela dado é o seguinte: "**Moral:** lesão do patrimônio imaterial da pessoa, como a honra, o crédito, a liberdade, a dignidade pessoal. Cabe indenização em delitos como injúria e calúnia, como em outros que causem agravo moral intenso".[125]

De Plácido e Silva,[126] analisando-a à luz da Filosofia, a traz como parte desta, responsável pelo estudo dos costumes, a quem cumpre assinalar o que é honesto e virtuoso, segundo os ditames da consciência e os princípios de humanidade. De acordo com Zilles:

---

[122] ALVIM, Angélica Arruda et al. **Comentários ao código de processo civil**. Rio de Janeiro: Saraiva Educação SA, 2017, p. 120.
[123] GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Jurídico**: atualização de Ana Claudia Schwenck dos Santos. 19. Ed. São Paulo: Rideel, 2016, p. 235.
[124] DEL VECCHIO, Giorgio. **Lições de Filosofia do Direito**. Coimbra: Studio, 2009, p. 402.
[125] GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Jurídico**: atualização de Ana Claudia Schwenck dos Santos. 19. Ed. São Paulo: Rideel, 2016, p. 236.
[126] SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016, p. 500.

> Para alguns, a moral diz respeito às ações praticadas por hábito e aos costumes em geral, ou seja, ao aspecto exterior. Reenvia então para a lei e as regras e trata dos princípios do permitido e do proibido e das atitudes do sujeito em relação aos mesmos. A conformidade com a lei, embora considerada como a cristalização do hábito, predomina. A ética, por sua vez, analisa a dimensão pessoal da ação, mostrando o modo como o agir surge da própria interioridade da pessoa que age, apontando para o enraizamento antropológico das normas e inserção em situações concretas. O mais importante já não é a conformidade com a lei, mas a fidelidade ao centro pessoal do qual emana a ação. Para outros, a moral considera o agir na sua relação com a lei, a constituição da regra e o juízo prudencial da consciência, enquanto a ética trata do fundamento da moral, incluindo uma reflexão que busca a base metafísica. Mas para quem não opõe ética e moral, os dois termos abrangem as mesmas áreas de problemas, tornando-se sinônimos. [127]

Assim pode-se dizer que a moral é um parâmetro baseado em princípios e regras fixas e individuais, e a ética são os costumes de determinada sociedade, fornecendo soluções para os dilemas mais comuns existente nela.

Conceituados isoladamente os termos, passa-se, doravante, à análise da expressão. Alvim et al.,[128] adotando conceito de Scialoia, traz que dano moral ou não patrimonial é o dano causado injustamente a outrem, que não atinja ou diminua o seu patrimônio. Silva[129] segue no mesmo sentido, trazendo que dano moral corresponde às lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. Ou seja, que tenha caráter extrapatrimonial.

Santos [130] e Pereira [131] também destacam o dano moral como um prejuízo de natureza extrapatrimonial. Entende-se, assim, que o dano moral se refere a qualquer sofrimento humano não causado por uma perda pecuniária, abrangendo, dessa forma, todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade, ao seu amor

---

[127] ZILLES, Urbano. **Teoria do conhecimento**. Porto Alegre: PUCRS, 2006, p. 3.
[128] ALVIM, Angélica Arruda et al. **Comentários ao código de processo civil**. Rio de Janeiro: Saraiva Educação SA, 2017, p. 120.
[129] SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. São Paulo: RT, 2012, p. 113.
[130] SANTOS, Enoque Ribeiro. **O dano moral na dispensa do empregado**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2017, p. 65.
[131] PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil.** Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 216.

próprio estético, à integridade de sua inteligência, às suas afeições, dentre outros.

Alkimin,[132] estabelece diferença entre dano patrimonial e dano moral. Para ela, enquanto o primeiro atinge o patrimônio, conjugado de bens e direitos apreciáveis de maneira econômica, o segundo não tem um valor definido economicamente, pois atinge elementos subjetivos e psíquicos da personalidade da pessoa, afetando a honra, a intimidade, a integridade psíquica, a autoestima, fatos que trazem dor, e sofrimento.

Chaves[133] tem o mesmo entendimento, afirmando que o elemento característico do dano moral é a dor, tomado o termo em seu sentido amplo, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos, como os morais propriamente ditos. Dessa forma, complementa o já mencionado autor, é a reparação por dano moral devida pela dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial.

Cahali[134] também traz importante contribuição, sustentando que o dano moral se refere à privação ou diminuição dos bens que possuem um valor essencial, principal, na vida de um homem. Como exemplos, ele destaca a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade e a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos. Para este autor, é possível classificar o dano moral da seguinte maneira: dano que afeta a parte social do patrimônio moral (que atinge, portanto, a honra e reputação); dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral (dor, tristeza, saudade etc.); dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante etc.); e dano moral puro (dor, tristeza etc.).

Em resumo, então, é possível afirmar que o dano não se limita à diminuição ou subtração de um determinado bem jurídico material, atingindo, também, a esfera extrapatrimonial, como os direitos da personalidade, configurando, assim, situação de

---

[132] ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2007, p. 72.
[133] CHAVES, Antônio. **Tratado de direito civil**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1991, p. 607.
[134] CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 19-20.

ocorrência de dano moral.

Segundo Melo,[135] o dano moral nas relações de trabalho é decorrente de ato ilícito praticado pelo empregador ou seus prepostos contra seu empregado ou funcionários. Para Belmonte, [136] o dano moral trabalhista pode ser assim classificado:

a) **De natureza individual:** segundo este autor, os danos podem ser subjetivos ou interiores, quando avaliados em relação à sua repercussão no próprio ofendido (dores d'alma), e objetivos ou exteriores, quando pertinentes à projeção social das ofensas, ou seja, a sua repercussão em relação ao meio social. Podem ocorrer por ofensas aos atributos valorativos da personalidade (à integridade moral da pessoa humana e ao bom nome da pessoa jurídica, por exemplo), que se constituem nas violações à honra e à imagem das pessoas; físicos ou "materiais" da personalidade (à integridade física da pessoa humana), que se constituem nas violações à vida, saúde, subsistência, liberdade pessoal ou de locomoção; espirituais da personalidade (à integridade psicológica da pessoa humana), que são as violações à intimidade, vida privada, igualdade, liberdade sexual, autoria científica e artística;

b) **De natureza coletiva.** Podem ocorrer por ofensa aos direitos fundamentais metaindividuais trabalhistas;

c) **Em espécie.** Aqui, os danos são causados por ofensa ao direito à intimidade; ao direito ao recato ou vida privada; ao direito à liberdade sexual (assédio sexual, por exemplo); ao direito de igualdade ou de não-discriminação; ao direito à imagem. Também pode ocorrer por constrangimentos morais; por ofensas à vida, à saúde, à subsistência, à

[135] MELO, Domingos Nehemias de. **Dano Moral Trabalhista:** doutrina e jurisprudência. São Paulo: Atlas, 2017, p. 125.
[136] BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho:** identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas. Rio de Janeiro: Renovar, 2017, p. 141.

integridade física (incluindo o dano estético) e à liberdade pessoal; por imposição de privações (trabalho forçado, escravo ou qualquer outra condição degradante); pelo acidente do trabalho; e dano moral coletivo.

O dano moral trabalhista resta configurado, então, pelo que foi visto, quando existir constrangimento moral ao empregado, mediante violação a direitos ínsitos à personalidade e à intimidade, como consequência da relação de emprego. A partir do exposto é possível compreender o assédio moral como uma violência emocional e, conforme, Cataldi essa violência se concretiza em "intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem".[137]

## 3.2 Assédio moral ascendente, descendente e linear

Segundo Prata, [138] a natureza jurídica do assédio moral "varia conforme a visão de cada ramo do Direito que o abrigue, lato sensu". É possível considerá-lo, pois, conforme o autor, como um "ato ilícito", adquirindo, na esfera trabalhista, dimensão maior na qual ele ocorre. Veja-se:

> [...] o assédio moral é encarado como falta grave capaz de justificar a perda da estabilidade no emprego e ser considerado justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, tanto por parte do empregador como por parte do empregado. O assédio moral no trabalho justifica, outrossim, a chamada despedida indireta. [139]

[137] CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 113.
[138] PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho – uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2008, p. 58.
[139] PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho – uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2008, p. 58.

Para Nascimento. Ferrari e Martins Filho,[140] é possível inserir o assédio moral também no âmbito do “dano moral”, ou de “discriminação”. Para justificar tal enquadramento, cita a autora o artigo 2º, item 3 da Diretiva 76/207/CEE da União Europeia, que assim estabelece: "O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos".[141]

> Isso porque o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo. Assim também ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma "vítima" para constranger, tratando-a diferentemente dos demais. [142]

Para analisar a classificação como dano moral, há que, primeiramente, apresentar conceitos para o termo. O primeiro a fazer, segundo Cavalieri Filho,[143] é estabelecer que o elemento característico do dano moral é a dor causada à vítima, considerando-se o sentido amplo do termo, que abrange tanto sofrimentos físicos como os de ordem moral. Dessa forma, complementa o já mencionado autor, é a reparação por dano moral devida pela dor que resulta da violação de um bem tutelado juridicamente, sem repercussão patrimonial.

Segundo Nascimento, Ferrari e Martins Filho,[144] a classificação como dano moral não se sustenta, a não ser que se considere o seu resultado: ou seja, a vítima de assédio moral poderá requerer a reparação pelos danos causados à sua moral, tratando-se este de um “ato

---

[140] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2015, p. 69.
[141] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2015, p. 70.
[142] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2015, p. 70.
[143] CAVALIERI FILHO. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2020, p. 184.
[144] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2015, p. 71.

discriminatório violador de um direito personalíssimo".

Para este estudo, concorda-se com a identificação da natureza jurídica do assédio moral como sendo de discriminação, na medida em que se vislumbra atuação com este intuito por parte do sujeito ativo em detrimento do sujeito passivo no grupo no qual ambos estão inseridos.

O sujeito ativo do assédio moral, também denominado agressor, é aquele que perpetra a conduta discriminatória propriamente dita. Para Hirigoyen,[145] nele se amolda a figura do "perverso narcisista".

> Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles "não fazem de propósito" o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro. [146]

No âmbito das relações laborais, duas são as figuras existentes: a do empregado e a do empregador. Em relação a este último, contempla-se, ainda, a figura do preposto. Além do empregado e do empregador, outra figura se destaca no âmbito das relações laborais: é o preposto. O preposto, conforme Cavalieri Filho,

> [...] é aquele que presta serviço ou realiza alguma atividade por conta e sob direção de outrem, podendo essa atividade materializar-se numa função duradoura (permanente) ou num ato isolado (transitório). O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância. [147]

---

[145] HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral:** A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2011, p. 141.
[146] HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral:** A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2011, p. 141.
[147] CAVALIERI FILHO. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2020, p. 184.

O preposto é quem representa o seu preponente – no caso, o empregador. Destaque-se que prevalece entre o preposto e o preponente, como dito por Cavalieri Filho,[148] a relação de dependência, recebendo aquele, ordens deste, para cumprimento, estando, também, sob o seu poder de vigilância e direção. É por esta razão que o entendimento sumulado do Supremo Tribunal Federal (STF) é de que a culpa do patrão ou comitente é presumida por ato culposo praticado pelo empregado ou preposto (Súmula 341).

Já o sujeito passivo do assédio moral institucional é o empregado, assim considerado, consoante redação do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como sendo "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".[149]

Perceba-se que existem neste conceito cinco requisitos básicos para o trabalhador se enquadrar como empregado: deve ser pessoa física (ou seja, pessoa jurídica não pode ser considerada como empregado); deve prestar os serviços com habitualidade ("prestar serviços de natureza não eventual"); deve ser subordinado ao seu empregador ("sob a dependência deste"); e deve perceber salário em contraprestação dos serviços prestados ("mediante salário").

A doutrina ainda elenca outro requisito para a identificação do empregado, que é a pessoalidade, no sentido de que ele, pessoalmente, é quem deve prestar os serviços ao seu empregador, não podendo se fazer representar por ninguém. Tal requisito advém da previsão constante no caput do artigo 2º da CLT, que menciona sobre a prestação pessoal de serviço.

---

[148] CAVALIERI FILHO. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2020, p. 185.
[149] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, **de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

## 3.3 Assédio Moral no Direito Comparado

O assédio moral consiste em um fenômeno global, estando qualquer empresa ou repartição pública passível de servir de cenário para a configuração desse ilícito, assim, aborda-se aqui assédio moral no direito comparado, demonstrando como ele se configura na legislação de outros países. Segundo os levantamentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral nas relações de trabalho é um fenômeno internacional.

Forma em que, no que tange ao assédio moral e sua regulamentação internacional, enfatiza-se que Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou a Convenção número 155, sobre Segurança e saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, que foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Tal foi submetida e ratificada pelo Congresso Nacional em 18 de março de 1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994, revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019.[150]

Tal Convenção ao tratar da saúde dos trabalhadores, engloba além de doenças e elementos físicos, elementos que afetam a saúde mental do trabalhador. Forma em que, ao comprometer e prejudicar a saúde dos trabalhadores, o assédio moral é repudiado no ambiente de trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ressalta-se que em tal convenção também defende o direito ao "trabalho decente", o que também afasta a possibilidade da ocorrência do assédio moral.

Aduz Nascimento,[151] que ainda buscando inibir o assédio moral, a OIT em 2002 publicou um informe sobre algumas configurações do assédio moral. Consistindo o assédio

[150] BRASIL. Decreto nº 1.234, de 24 de setembro de 1994. Promulga Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) **sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019, que atualmente está em vigência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: nov./2021.
[151] NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**. São Paulo, n. 143. 2009, p. 4810.

moral em:

a) Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;

b) Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;

c) A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis, bem como a atribuição de tarefas impossíveis;

d) Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Assim, conforme pode-se perceber, o assédio moral configura-se como um fenômeno global que deve ser enfrentado, tendo legislações vigentes que possam reprimir a sua ocorrência.

Ainda há uma fraqueza no que tange a legislação acerca do assédio moral. Existem, porém, alguns países que possuem legislação específica como a Suécia, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. Já outros, assim como o Brasil, possuem somente Projeto de Lei, como Portugal, Suíça, Bélgica e Uruguai.

Dispõe Guedes [152] que tal país, onde é utilizado o termo "mobbing" ou "bossing" para definir as práticas de assédio moral, foi o pioneiro ao editar em 1993, por meio da Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, o qual teve sua vigência e 1994, medidas preventivas ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Leciona Carvalho que na lei sueca: "O empregador deverá fornecer- imediatamente- apoio e solidariedade aos trabalhadores que tenham sido vítimas de "mobbing", estabelecendo

[152] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 45.

um rol de procedimentos de proteção especial para a vítima". [153]

Ainda, sobre o tema, afirma Carvalho: "No ordenamento jurídico sueco, a prática do "mobbing" configura crime". [154] Ocorre, porém, que a norma editada pelo governo sueco possui feições administrativas.

Em Portugal, passou a tramitar em seu Parlamento, o Projeto de Lei nº 252/VIII em junho de 2000 que trata da proteção laboral contra o terror psicológico no trabalho. Ressalta-se que o projeto de lei prevê um regime sancionatório com pena de um a três anos de prisão ou, em alternativa o pagamento de uma multa de cinco milhões de escudos (5.000.000,00), moeda essa à época, sendo hoje o euro o moeda daquele país. Todavia, o referido projeto não veio a se tornar lei, caducando em 04 de abril de 2002.

Na Bélgica, conforme afirma Carvalho,[155] entrou em vigor em 2002 a "Lei Relativa a Proteção Contra a Violência e o Assédio Moral ou Sexual no Trabalho". Tece ainda que tal Lei proíbe que empregadores, trabalhadores e terceiros envolvidos em alguma prestação de serviço pratiquem atos de assédio moral. No que tange a esfera Penal, Nascimento informa: "[...] com pena de prisão de 15 dias a 2 anos e/ou multa de 50 a 300 francos belgas".[156] Assim, o país conta com uma legislação específica para cuidar dos casos de assédio moral ou sexual no trabalho.

O Brasil ainda tem uma legislação carente e deficitária quando se trata do assédio moral. A definição e a regulação do assédio moral ainda são muito fracas. Há aqui uma ausência de dispositivos específicos relacionados a proteção dos fenômenos psicológicos por parte da nossa

---

[153] CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho.** São Paulo: Rideel, 2009, p. 42.
[154] CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009, p. 43.
[155] CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009, p. 49.
[156] NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho**. São Paulo, n. 143. 2009, p. p. 4810.

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Alega Nascimento[157] que tal fato está relacionado com a época da promulgação da CLT, já que em tal período a realidade em que se vivia, fez com que o legislador focasse aos aspectos ligados aos diretos ao salário e a integridade física dos empregados. As leis estaduais e municipais existentes regulamentam apenas as condutas existentes entre a Administração Pública e seus servidores.

### 3.4 Assédio Moral x Assédio Sexual

Assédio moral é uma das espécies do gênero dano moral, tratando-se da exposição a situações constrangedoras e humilhantes via de regra repetitivas, caracterizadas por condutas antiéticas, procurando desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho. De acordo com a psicóloga Margarida Barreto, o assédio moral é:

> A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações humanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. [158]

Na esfera jurídica, o assédio sexual é admitido apenas na forma dolosa, ou seja, com a intenção de praticar tal ato, haja vista que não é aceito o fato do assédio sexual ocorrer sem intenção, o assediador sempre terá a intenção, seja de se satisfazer sexualmente ou de atentar

---

[157] NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**. São Paulo, n. 143, . 2009, p. p. 4810.

[158] BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2010, p. 28.

contra o emocional da vítima.

Assim, no assédio sexual o agente visa satisfazer algum desejo sexual, para tanto, busca dominar a vítima pela chantagem. Já no assédio moral, o intuito é de discriminar, ou mesmo excluir a vítima, utilizando de terror psicológico para alcançar seu objetivo.

De acordo com Peduzzi,[159] o assédio sexual possui direção vertical e sentido descendente, onde a subordinação é utilizada como fonte para conseguir favores sexuais, portanto, trata-se de ato com maior possibilidade de ser percebido, e ainda, coibido.

No caso do assédio moral, tem-se uma conduta mais danosa, haja vista que possui a finalidade de prejudicar a vítima, afastando-a do seu ambiente. Para que a mesma seja configurada faz-se necessária a presença de duas características: abuso de poder e manipulação perversa. Quanto à manipulação perversa tem-se os casos onde a vítima inicialmente entende o ato como uma brincadeira, mas devido à sua persistência passam a se configurar como humilhações, se mostrando em uma escala destrutiva.

Assim, distinguir assédio sexual de assédio moral é essencial, porém, deve-se levar em conta que o assédio sexual pode vir a se configurar como assédio moral, desde que tenha um efeito devastador no psicológico da vítima.

O assédio sexual tem se configurado como uma preocupação no meio trabalhista, seja no teor público ou privado, os casos vêm sendo constantemente denunciados, devendo-se perceber que o assédio sexual cometido na esfera trabalhista possui agravantes, além de prejudicar a produtividade do funcionário.

Pode-se dizer que existem duas espécies de assédio sexual, o que é concebido por meio de chantagem e o que ocorre por mero jogo de sedução. Contudo, não se deve confundir

---

[159] PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, 2017, p. 34.

tentativa de sedução com perseguição sexual, pois o mesmo não irá se configurar como assédio sexual, desde que se firme dentro dos limites da razoabilidade de conduta.

De acordo com Barros,[160] o assédio sexual pode ser caracterizado por meio de condutas verbais, não verbais e físicas. Porém, Lippmann[161] ressalta que no que concerne à exibição de fotos e textos pornográficos, piadas, comentários sexistas e visitas a sites eróticos, se realizados em grupo, tem-se descaracterizada a conduta ilícita do assédio sexual.

Conforme Lippmann,[162] as simples paqueras no trabalho não são consideradas assédio sexual. A paquera é diferenciada do assédio por três pontos: A insistência, a chatice e a utilização para obter favores sexuais.

Desta forma, para que o assédio sexual seja configurado é fundamental que exista a presença de pressão psicológica, seja por meio de promessas ou por meio de ameaças, mas que de alguma forma faça com que a vítima aja de forma atípica do que normalmente faria. Assim, se houver presença de violência física não mais haverá configuração de um assédio sexual, mas sim de abuso sexual, conforme Lippmann.[163]

Diante disso, o objetivo do Ordenamento Jurídico é erradicar as práticas de assédio sexual, visando sempre o cumprimento dos direitos fundamentais da pessoa humana. Barros[164] elucida que pelo fato de o assédio sexual refletir no psicológico da vítima, ele também poderá ser tipificado como uma forma de assédio moral.

Lippmann [165] afirma que o assédio sexual se caracteriza pelos pedidos de favores sexuais, geralmente, realizados pelo superior hierárquico, que promete tratamento diferenciado caso a vítima ceda às suas investidas, ou mesmo nos casos em que a vítima ameaçar uma

---

[160] BARROS, Alice Monteiro de. **Dano Moral na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 877.
[161] LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004., p. 52.
[162] LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004., p. 54.
[163] LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004., p. 55.
[164] BARROS, Alice Monteiro de. **Dano Moral na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 877.
[165] LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004., p. 55.

represália em relação às suas atitudes.

A vítima de assédio sexual tende a sentir-se ameaçada, pois ao não ceder às investidas de seu superior, teme perder seu emprego. Assim, Lippmann[166] salienta que a influência do assediador sob a vítima é fundamental para a caracterização do assédio sexual. Vale ressaltar, que apesar do assédio sexual ser mais mencionado na esfera trabalhista, o ato poderá ser cometido em qualquer local, desde que existam pessoas capazes de abusar de seu poder hierárquico.

No que diz respeito ao assédio sexual, pode-se dizer que a doutrina visa assegurar os direitos fundamentais do homem, principalmente, o direito à liberdade e à dignidade. Conforme diz Prado,[167] a doutrina protege ainda o direito à intimidade. Assim, a ilicitude do assédio sexual resta comprovada pela violação aos direitos fundamentais do indivíduo.

De acordo com Pamplona Filho,[168] no Ordenamento Jurídico brasileiro tem-se a configuração do assédio sexual *qui pro quo*, ou seja, isso por aquilo, devendo-se averiguar cada ato de assédio sexual para melhor distingui-los. Os casos de assédio sexual por *qui pro quo* consistem no assédio sexual realizado à base da chantagem, assim, o assediador oferece algo em troca de favores sexuais, chantageando a vítima para conseguir seu objetivo.

Outro tipo de assédio sexual também bastante comum é o assédio sexual por intimidação, geralmente, essa prática é cometida por colegas de trabalho, o chamado assédio sexual vertical. Nesse caso tem-se a intimidação da vítima para conseguir favores sexuais.

Ao contrário do que se possa pensar, o assédio sexual sempre esteve presente na

---

[166] LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004., p. 55.
[167] PRADO, Luiz Regis. Considerações sobre o novo delito de assédio sexual. **Revista dos Tribunais.** São Paulo, v. 91, n. 795, jan. 2002, p. 458.
[168] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual nas Relações de Emprego.** São Paulo: LTr, 2011, p. 7.

sociedade, talvez seja tão antigo quanto o próprio trabalho. De acordo com Strey,[169] a presença do assédio sexual pode ser percebida na história a partir da subordinação sexual da mulher, as quais eram estimuladas a serem passivas, submetendo-se a atrocidades sexuais. Porém, apesar do tempo de ocorrência, apenas recentemente o assédio sexual foi tipificado como crime no Ordenamento Jurídico brasileiro.

De acordo com Alkimin,[170] o assédio sexual encontra-se tipificado com um crime contra a liberdade sexual. Desde o ano de 2001 o assédio sexual passou a figurar no Código Penal brasileiro, porém, com base no disposto no mesmo, para se configurar o assédio sexual é necessário que haja um vínculo de trabalho formal, ficando este fato implícito nos termos utilizados "emprego, cargo e função", os quais fazem parte da esfera trabalhista.

No assédio sexual figuram dois sujeitos, um ativo e outro passivo. O sujeito ativo, de acordo com Jesus, [171] pode ser qualquer pessoa, independente do gênero sexual. Dessa forma, com base na afirmação do autor, presume-se que ao assédio sexual poderá ocorrer tanto com pessoas de sexo oposto quanto do mesmo sexo. Porém, para efeito da lei, exige-se que exista uma condição hierárquica entre os dois sujeitos do caso, devendo a vítima encontrar-se em condição de subordinação ao sujeito ativo.

Para que o crime de assédio sexual seja consumado é necessário apenas que o sujeito ativo tenha chantageado ou intimidado à vítima em troca de favores sexuais. O constrangimento enfrentado pela vítima é o fato caracterizador. Segundo Hungria, o assédio sexual:

> Pode ser formulado diretamente, a viso aperto ou *facie ad faciem*, sob a ameaça explícita ou implícita de represálias (imediatas ou futuras), ou indiretamente, servindo-se o agente de interposta pessoa, ou de velada pressão, ou fazendo supor,

[169] STREY, Marlene Neves. **Violência e Gênero: um casamento que tem tudo para dar certo**. In: GROSSI, Patricia Krieger; WERBA, Graziela C. (Org.). Violências e gênero: coisas que a gente não gostaria de saber. Porto Alegre: Edipucrs, 2012, p. 55.
[170] ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2007, p. 85.
[171] JESUS, Damásio Evangelista de. Assédio sexual: primeiros posicionamentos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região.** Brasília, v. 13, n. 10, out. 2001, p. 13.

> com maliciosas ou falsas interpretações, ou capciosas sugestões, a legitimidade da exigência. [172]

Para Dotti,[173] uma dificuldade encontrada na tipificação do assédio sexual no ordenamento pátrio está nas expressões "vantagem ou favorecimento sexual", pois deixam o tipo penal em aberto, dificultando sua comprovação por meio de testemunhas. Assim, a palavra da própria vítima assumirá o valor maior para a configuração do caso.

Conforme assevera Tourinho Filho: "se assim não fosse, dificilmente alguém seria condenado como sedutor, corruptor, estuprador etc., uma vez que a natureza mesma dessas infrações está a indicar não poderem ser praticadas à vista de outrem".[174]

Ressalta-se que não se faz necessária a aceitação das investidas do assediador, para se configurar como assédio sexual basta apenas que tenha ocorrido o constrangimento e a finalidade legítima.

O assédio sexual é em geral difícil de ser identificado, pois na maioria das vezes é confundido como cantada e sedução que por sua vez não é suficiente para caracterizá-lo.. Nas palavras de Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes:

> Nem toda abordagem é assédio. Entre outros termos, para ser erigido à condição de crime é necessário que o assédio sexual crie uma situação embaraçosa, constrangedora ou chantagista para a vítima, que, mesmo não o aceitando, isto é, não correspondendo às investidas de seu algoz, sinta-se efetivamente em risco, na iminência ou probabilidade de sofrer grave dano ou prejuízo de natureza funcional ou trabalhista. [175]

Para que uma cantada ou um elogio seja considerado crime é preciso haver chantagem

---

[172] HUNGRIA, Nelson. **Comentários ao Código Penal.** Parte Especial. Vol. IX. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82.
[173] DOTTI, René Ariel. **A criminalização do assédio sexual.** AJURIS, Porto Alegre, v. 25, n. 73, jul. 1998, p. 101.
[174] TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. **Manual de Processo Penal.** São Paulo: Saraiva, 2018, p. 294.
[175] JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 31-32.

ou intimação por parte do agente. Além disso, trata-se de um crime de forma livre, ou seja, pode ser praticado por diversas maneiras como em mímica, verbalizado ou escrito. Ensina Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes que no assédio sexual "[...] constranger, implica importunação séria, grave, ofensiva, chantagista ou ameaçadora a alguém subordinado [...]".[176]

Para Santos, mesmo que esse crime seja de livre execução, não pode haver violência física e nem grave ameaça como, por exemplo, o ato de "esfregar, beliscar, apalpar, bolinar, fazer carícias, olhares maliciosos, mostrar fotos, filmes ou vídeos sugestionadores a atividades sexuais à vítima ou outras coisas do gênero".[177]

O assédio sexual pode ocorrer com pessoas do mesmo sexo ou oposto já que o Código Penal brasileiro não determina o sexo da vítima, porém na maioria dos casos o sujeito passivo é a mulher, principalmente na esfera trabalhista já que o homem se sente incomodado com a sua presença e ver nela o risco de perder seu lugar na empresa, com isso passa a realizar assédio para fazê-lo desistir do trabalho.

Cita-se duas formas de assédio sexual, uma é por meio da intimidação que consiste na agressão do agente para com a pessoa por meio de instigação ou qualquer outra atitude sexual para que ela se sinta desconfortável no meio organizacional. A outra forma é a chantagem por ameaça de demissão ou retirada de benefícios laborais se a vítima não se sujeitar ao assédio. Sobre esse último, Santos destaca que "nesse tipo de assédio, o sujeito passivo (empregado) tem condição hierárquica inferior à do sujeito ativo, e ele se prevalece desse fato, utilizando abusivamente de seu poder".[178]

Explica-se que só se configura crime de assédio sexual se envolver a hierarquia,

---

[176] JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 78.
[177] SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias:** com comentários à recente Lei n. 10.224, de 15.05. 2001, que criminalizou o assédio sexual no trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 39.
[178] SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias:** com comentários à recente Lei n. 10.224, de 15.05. 2001, que criminalizou o assédio sexual no trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 39.

passando a ser chamado de assédio laboral, haja vista é executado pelo sujeito ativo e a subordinação pelo sujeito passivo, ocorrendo, portanto, o controle do agressor da vítima. Já na Espanha, ocorre o "acoso sexual ambiental", que se caracteriza pela presença do sujeito ativo e passivo com a utilização de ato de natureza sexual e rejeição da vítima,[179] tendo sido recentemente aprovado um Projeto de Lei que endurece as penalidades por assédio sexual, em que todo sexo não consensual é considerado como estupro, sendo considerada um país de referência no combate à violência em gênero.

No que se refere à tentativa de assédio sexual não há configuração para este tipo de crime, pois para isso é preciso a negação de forma explícita da vítima para com a tentativa do agressor.[180]

Esse crime é ainda considerado de natureza instantânea, já que sua consumação se dá de forma instantânea, no momento em que o agente ativo realiza o ato de assédio deixando a vítima constrangida ou traumatizada. Nery Júnior ensina:

> O assédio sexual é um crime formal, imediato, que tem caráter executório livre, que exige superioridade hierárquica, a rejeição da vítima da conduta do agente, o não uso da violência ou grave ameaça, e fere uma série de princípios fundamentais. Ainda, o fato de o homem ser sujeito de direito e não objeto de direito, faz com que a ele se associem direitos fundamentais. [181]

Por fim, observa-se que o assédio sexual fere vários princípios como da liberdade sexual, dignidade humana, e outros. Trata-se, portanto, de um crime que deve ser considerado grave já que são esses princípios que garantem os direitos fundamentais do ser humano e violá-los é uma prática de inconstitucionalidade.

---

[179] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual nas Relações de Emprego.** São Paulo: LTr, 2011, p. 198.
[180] SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias:** com comentários à recente Lei n. 10.224, de 15.05. 2001, que criminalizou o assédio sexual no trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 39.
[181] NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo na Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 118.

## 4 OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Desde o Século XIX, com o surgimento da classe operária até as revoluções encabeçadas pela mesma, mudanças institucionais vêm ocorrendo com vistas ao cuidado com o trabalhador, porém sabe-se que o trabalho oferece riscos não somente à saúde física, mas à saúde mental dos mesmos.[182]

O contexto em que o trabalho está inserido é essencial para que se compreenda os valores a ele atribuídos, pois variam de acordo com a cultura e o momento histórico.[183]

No decorrer da história o trabalho sofreu modificações, bem como seu significado, deixando de ser visto como uma forma de serventia, punição ou humilhação e se tornar propiciador de desenvolvimento e preenchimento pessoal. Podendo ser percebido de maneiras opostas, tanto como um castigo, um fardo pesado e esgotante, como também, algo realizador, capaz de impulsionar o homem e o fazê-lo crescer.[184]

O trabalho é o grande responsável por inserir o homem na sociedade[185] e sua funcionalidade é agente de mudanças e evolução do homem, e vê-lo como fonte de prazer ou desprazer, satisfação ou insatisfação dependem da forma, onde e como ele é realizado.[186]

---

[182] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 175.
[183] TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, 2007, p. 39.
[184] RIBEIRO, Carla Vaz; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 2, 2004, p. 78.
[185] COUTINHO, Maria Chalfin; OLIVEIRA, Fábio de; SATO, Leny. Olhar o cotidiano: percursos para uma psicologia social do trabalho1. **Psicologia USP**, v. 27, 2016, p. 292.
[186] BARBOSA, Alexandre de Freitas. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Estudos Avançados**, v. 30, 2016, p. 12.

Ou seja, as implicações podem ser variadas, influenciadas por uma série de fatores advindos tanto do meio como do próprio indivíduo.[187]

Nas sociedades ocidentais contemporâneas, compreender os sentidos do trabalho tem sido um desafio, pois as mudanças surgem constantemente, novas formas de organizações são criadas e novas tecnologias tomam espaço em diversos segmentos. Um paradoxo é encontrar o equilíbrio a partir disso, onde milhares de pessoas estão sofrendo em busca de vagas, enquanto outras sofrem pelo fato de trabalharem excessivamente.[188]

A cultura imposta na atualidade exige que os trabalhadores se tornem competitivos e se sujeitam a sacrifícios pessoais para continuarem em suas ocupações. Porém, após acidentes ou absenteísmos devido à doença, as empresas tendem a desligar esse trabalhador, o que demonstra a displicência e o pouco cuidado que a organização oferece à saúde mental dos mesmos.[189]

Nesse sentido, Carlotto e Câmara[190] citam o individualismo da sociedade moderna como um fator influenciador no aumento da pressão de profissionais prestadores de serviço.

Bendassolli e Borges-Andrade[191] discutem o papel do trabalho na estruturação do indivíduo, o reconhecendo como importante não apenas em questões econômicas, sociais e políticas, mas também na constituição do sujeito, já que é uma ferramenta que possibilita encontrar um significado para si mesmo e para aqueles ao seu redor.

Outros autores consideram o trabalho como fator gerador de bem-estar e realização, porém, em diversas situações o reconhecem como propiciador de *stress* e doenças,[192] o que

---

[187] LARANJEIRA, Carlos A. O contexto organizacional e a experiência de estress: uma perspectiva integrativa. **Revista de salud pública**, v. 11, p. 123-133, 2009, p. 126.
[188] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 15.
[189] BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2010, p. 32.
[190] CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**, v. 13, 2008, p. 205.
[191] BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, 2011, p. 147.
[192] FERRARI, Rogério; DE FRANÇA, Flávia Maria; MAGALHÃES, Josiane. Avaliação da síndrome de burnout em profissionais de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Saúde**, n. 3, 2012, p. 875.

pode ser uma relação cruel, já que as pessoas sempre parecem estar em débito com elas mesmas.[193]

A atividade laboral passou a ser a atividade que ocupa maior, senão integral, espaço na vida das pessoas, mesmo que não percebam a relação sofrida entre trabalhador e organização. O indivíduo dedica grande parte do seu tempo às atividades profissionais, e muitas vezes em suas horas vagas está se qualificando para um melhor desempenho e garantia de empregabilidade.[194]

Do mesmo modo inclui-se a rotatividade de informações, grande demanda e a cobrança por perfeição na execução das atividades como reforço à exigência de adaptação. Isso ainda acarreta, na maioria das vezes, em poucos recursos pessoais de enfrentamento causando deterioração pessoal, pois a eficácia no trabalho possui relação direta com o bem-estar do indivíduo e a sua satisfação.[195]

Existe uma série de fatores que podem estar vinculados com a permanência de funcionários em seus cargos, como o prazer e sentimento de realização dando assim sentido ao trabalho, o exercer suas competências e dons, habilidade de resolver conflitos, novas experiências e descoberta de novas habilidades. Nesse sentido, entende-se que os valores associados ao trabalho são aqueles que dão sentido e autonomia ao indivíduo.[196]

Ribeiro e Léda [197] afirmam que o trabalho se tornou o centro da vida da maioria das pessoas, já que é a ele que se dedica tempo, empenho e disposição, porém, é cada vez maior o número de trabalhadores que não o percebem como realizador ou até mesmo útil à sociedade.

---

[193] CARVALHO, Liliane; MALAGRIS, Lucia Emmanoel Novaes. Avaliação do nível de stress em profissionais de saúde. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 7, n. 3, 2007, p. 574.
[194] BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, 2011, p. 147.
[195] CARVALHO, Liliane; MALAGRIS, Lucia Emmanoel Novaes. Avaliação do nível de stress em profissionais de saúde. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 7, n. 3, 2007, p. 576.
[196] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 15.
[197] RIBEIRO, Carla Vaz; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 2, 2004, p. 79.

Veem o trabalho como necessário financeiramente, sendo apenas um meio para alcançar objetivos externos. Apenas a minoria dos trabalhadores reconhece alguma identificação com sua atividade laboral.

Confirmando essa relação, o trabalho proporciona o provento das necessidades básicas e possibilita um sentimento de segurança, autonomia e independência.[198] Por outro lado, é no trabalho que se inicia a busca pelo sentimento de realização pessoal e social. Para que isso aconteça, os objetivos propostos pela organização devem fazer sentido a seus objetivos pessoais, que o ambiente seja agradável e os relacionamentos interpessoais produtivos.[199]

Realizar um trabalho que não desperte nenhum interesse humano, em um ambiente onde as relações são superficiais, colabora para torná-lo absurdo.[200] Entende-se que a função deve ser útil para o meio social, já que ela não contribui apenas para o crescimento das pessoas que se encontram na realização da tarefa, e sim para um âmbito mais geral. A partir do momento que isso não acontece, ou que deixa de fornecer algum benefício para o próximo tende a se tornar menos satisfatório.[201]

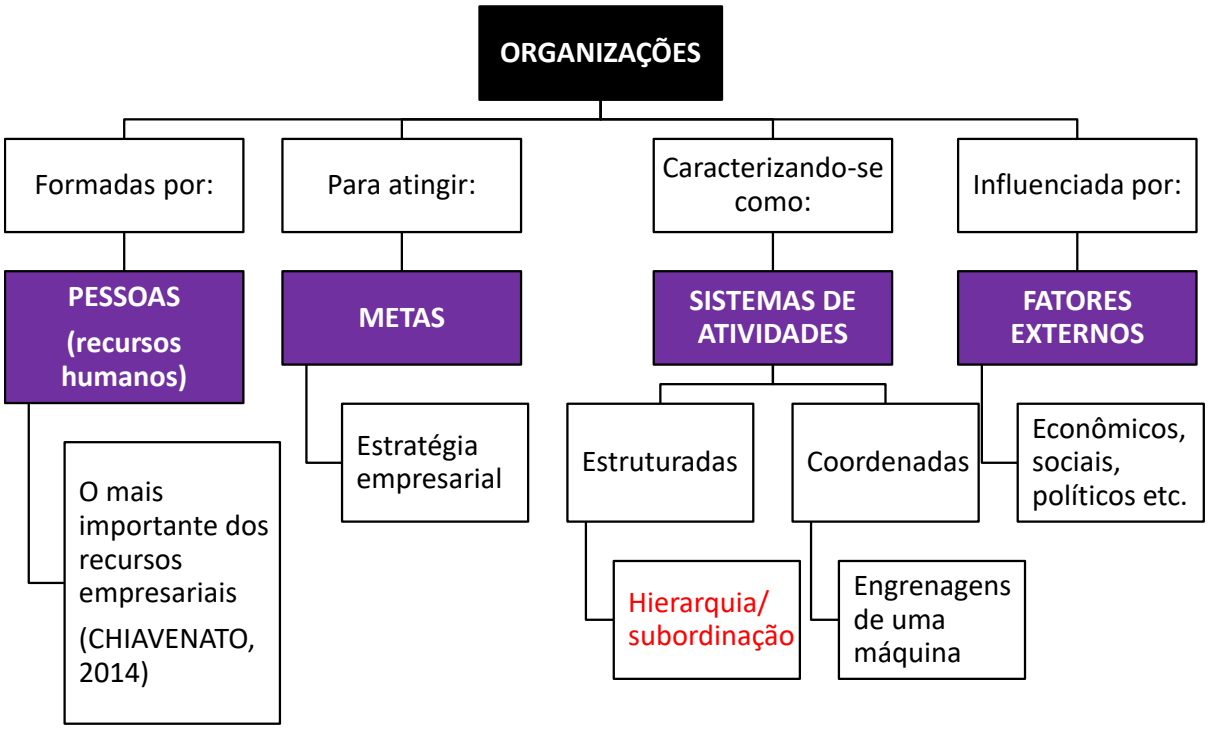
Sabendo que a relação entre trabalho e prazer ou realização pessoal existe, reconhece-se que o oposto é verdadeiro de igual forma. Paschoal e Tamayo [202] comentam a respeito de fatores que podem ser chamados de "estressores organizacionais" podendo ser eles os fatores físicos ou psicossociais, interligados aos relacionamentos interpessoais e ao papel desempenhado de fato pelo indivíduo.

---

[198] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 15.
[199] TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, 2007, p. 40.
[200] MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, 2001, p. 15.
[201] TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, 2007, p. 40.
[202] PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 9, n. 1, 2004, p. 47.

As organizações, segundo concepção da Ciência da Administração, são formadas por pessoas orientadas por metas, sendo projetadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturadas e coordenadas ligadas ao ambiente externo [203] (Figura 2).

**Figura 2. Organizações**




Para que seja possível atingir os objetivos previstos, atribui-se ao empregador o poder diretivo, previsto no *caput* do artigo 2º da CLT. É um poder de comando, não autoritarismo, necessário para possibilitar à empresa atingir as metas estabelecidas. Contudo, como bem alerta Delgado, [204] ele não é ilimitado, encontrando suas delimitações nos direitos fundamentais dos

[203] DAFT, Richard L. **The leadership experience**. Cengage Learning, 2014, p. 114.
[204] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 133.

empregados. Sua inobservância daria, pois, azo ao direito à reparação por dano moral, nos termos do que prediz o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

A violência emocional está caracterizada no assédio moral a partir de sua concepção, que consiste, segundo Hirigoyen, no seguinte:

> [...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. [205]

Barreto [206] também ressalta essa vertente, ao caracterizar o assédio moral como sendo toda exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. Para a autora, trata-se de uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos.

Nos tribunais pátrios, um importante precedente sobre o assédio moral é o abaixo transcrito:

> ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. [207]

---

[205] HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral:** A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2011, p. 65.
[206] BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2010, p. 32.
[207] TRT - 17ª Região - **RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001** - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/2002, na Revista LTr 66-10/1237.

Assim, para especificar de forma mais contundente atitudes características do assédio moral em detrimento daquelas que não podem ser assim consideradas verifica-se que é preciso diferenciar as situações que se caracterizam como assédio moral na esfera trabalhista, apesar de não haver legislação específica para sua caracterização devem ser consideradas as especificações do art. 483 da CLT e a interpretação do jurista com base na Constituição Federal de 1988 e seus direitos. Nesse sentido, considera-se os impactos decorrentes do assédio moral aos trabalhadores, destacando-se o sofrimento no trabalho e a saúde mental, o dano existencial e a síndrome de burnout, conforme aborda-se nos tópicos a seguir.

## 4.1 Sofrimento no trabalho e a saúde mental do trabalhador

Importante mencionar que há um processo de construção cultural no indivíduo na qual ele se diferencia dos demais através dos processos sociais e do trabalho. Dejours[208] define o trabalho como um engajamento da personalidade para responder uma determinada tarefa.

Sato[209] por sua vez define o ser humano como um ser de trabalho, na qual a partir dele, o indivíduo se constrói. Dessa forma, verifica-se que ele se constrói a partir de seus processos vinculares, tendo o ambiente de trabalho importante papel nessa construção.

Dejours[210] faz uma diferenciação entre o trabalho prescrito e o real, na qual o trabalhador somente realiza suas atividades com qualidade se estas estiverem prescritas, do contrário surgirá uma série de imprevistos que o impossibilitará de atingir seus objetivos. Porém, o indivíduo só

[208] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 203.
[209] SATO, Leny. Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir? **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, 2009, p. 190.
[210] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 203.

vai reconhecer essa diferença quando houver fracasso em seus planejamentos, o que trará sofrimento para ele. Para Sato,[211] o sofrimento é uma experiência humana comum no cotidiano de trabalho.

Para Dejours,[212] o sofrimento gerado pelo trabalho se dá a partir do modelo de gestão e produção, na qual os indivíduos são forçados a cumprir metas difíceis com prescrições precárias, fazendo-os se sentirem incompetentes pela não realização.

A configuração de Saúde do Trabalhador se constitui diretamente no âmbito do direito à saúde, previsto como competência do SUS. Devido a abrangência do seu campo de ação, apresenta caráter intrasetorial (envolvendo todos os níveis de atenção e esferas de governo do SUS) e intersetorial, envolvendo a Previdência Social, Trabalho e Meio Ambiente, Justiça, Educação e demais áreas relacionadas com as políticas de desenvolvimento. Isso exige uma abordagem interdisciplinar e com a gestão participativa dos trabalhadores.

Estabelecer uma relação entre o trabalho e o adoecimento ainda pode ser considerada uma árdua tarefa, já que existem autores que consideram o adoecimento unicamente estabelecido por fatores químicos ou orgânicos, porém, em contrapartida, vem sendo aceita uma visão menos simplista e mais holística do ser humano, assim percebendo a influência de seu meio e de um conjunto biopsicossocial.

Quando se trata de agravos relacionados à saúde mental, vários aspectos são descritos como geradores de tensão, *stress* e ansiedade, sendo esses fatores: problemas relacionais e de trabalho, cultura institucional, sentimento de desvalia profissional,

---

[211] SATO, Leny. Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir? **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, 2009, p. 190.
[212] DEJOURS**, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 205.

insatisfação, entre outros, deixando-os mais suscetíveis a transtornos mentais, mais especificamente a Síndrome de *Burnout* [213]

Além dos citados, Barbosa e Soler [214] acrescentam questões de infraestrutura, higiene, segurança, ambiente físico e sua estrutura e riscos ocupacionais. E questões chamadas de extralaborais, organização e atribuição de tarefas, carga horária, alimentação e transporte, bem como relações sociais e suas trocas.

Os transtornos mentais têm ocupado um lugar de destaque no mundo do trabalho. Quando se trata de riscos ocupacionais, aumentados além de outros fatores, pela carga de trabalho excessiva, autores defendem que há interação de corpo e mente de tal forma que, se o corpo sofre, a mente também sofre. Dessa forma, o desgaste mental é apontado como a principal causas das doenças mentais associadas ao trabalho.[215]

A saúde mental e o trabalho vêm sendo alvo de pesquisas por muitos estudiosos como o psiquiatra Paul Sivadon que evidenciou a causa de transtornos mentais relacionados às condições laborais e fragilidade pessoal.[216] Louis Le Guillant também abordou esse assunto conforme Lima ressalta:

> [...] possibilidades de compreensão e de intervenção no plano "do conhecimento prático do homem", levando sempre em conta a história dos pacientes, a partir de suas condições concretas de existência. O contexto psicológico deveria ser aprendido, segundo ele, de forma integrada com as condições de vida e ser concebido como o reflexo no espírito do paciente das condições sociais e educativas, econômicas e

[213] FERRARI, Rogério; DE FRANÇA, Flávia Maria; MAGALHÃES, Josiane. Avaliação da síndrome de burnout em profissionais de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Saúde**, n. 3, 2012, p. 875.
[214] BARBOZA, Denise Beretta; SOLER, Zaida Aurora Sperli Geraldes. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 11, 2003, p. 179.
[215] FERNANDES, Márcia Astrês et al. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 2, 2018, p. 220.
[216] LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O resgate de uma dívida: resenha do livro Escritos de Louis Le Guillant-da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 9, n. 2, 2006, p. 109.

> ideológicas, ao mesmo tempo bem reais e particulares que ele viveu desde a sua infância até o momento atual. [217]

Le Guillant defende que o trabalho é, portanto, o foco central dos transtornos psíquicos sendo imprescindível que se tenha entendimento do impacto que as condições laborais geram no indivíduo.

Christophe Dejours [218] argumenta em sua teoria que o trabalho provoca um choque sobre o aparelho psíquico do indivíduo e assim ocorre o sofrimento. Para ele a causa dos transtornos mentais não está no trabalho em si, e sim nas pressões físicas, mecânicas e biológicas que o ambiente proporciona. Dejours cita duas formas de sofrimento:

> O sofrimento criador, que é aquele capaz de ser transformado em criatividade, beneficiando a identidade do sujeito, aumentando a resistência do indivíduo frente às várias formas de desequilíbrios corporais e psíquicos; e o sofrimento patogênico, que tem sua gênese quando já foi-se tentado utilizar todas as margens de liberdade na transformação e aperfeiçoamento da organização do trabalho, ou seja, quando o trabalhador já explorou todos os seus recursos defensivos e o sofrimento começa a destruir o equilíbrio psíquico do indivíduo, levando-o para uma descompensação e para o adoecimento. [219]

Neste contexto, o trabalho tem papel importante na vida do sujeito tanto como causador de prazer como de sofrimento e são as condições de trabalho que impactam sobre a subjetividade do trabalhador. Essas condições de trabalho se relacionam aos turnos noturnos, má remuneração, instabilidade profissional, excesso de responsabilidade e outros [220]

---

[217] LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O resgate de uma dívida: resenha do livro Escritos de Louis Le Guillant-da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 9, n. 2, 2006, p. 109.
[218] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 30.
[219] DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015, p. 31.
[220] VENCO, Selma; BARRETO, Margarida. O sentido social do suicídio no trabalho. **Revista espaço acadêmico**, v. 9, n. 108, 2010, p. 3.

Destacando alguns dos transtornos tem-se o alcoolismo crônico que se dá pelo modo de ingerir bebidas descontroladamente, estando associado à prática defensiva na busca de garantir inclusão no grupo. Há uma frequência maior dessa doença em bancários devido à tensão elevada em suas atividades.

A depressão relacionada ao trabalho se caracteriza pela perda de interesse, humor deprimido dificuldade de concentração, pessimismo, desejo de morte e outros. Esse transtorno em geral se dá em indivíduos que se sentem frequentemente frustrados com o trabalho, excesso de competição e receio por perder o cargo.

A sensação de estar acabado também conhecido como síndrome de Burnout e síndrome do esgotamento profissional ocorre quando o indivíduo se envolve emocionalmente com o cliente passando a vivenciar seus problemas. Os sintomas mais comuns são exaustão emocional, despersonalização e redução do envolvimento pessoal no trabalho. O estresse mais comum dos transtornos é resultado do acúmulo de pequenos problemas do cotidiano reduzindo o ânimo, vigor e energia do sujeito.

Em decisão com suporte de laudo pericial e alguns sintomas da síndrome de Burnout, foi diagnosticado em vários profissionais que haviam sido desligados por justa causa por algum ato supostamente indisciplinar destacado no site do TST:

> Demitida por justa causa em 2010 após dirigir expressão de baixo calão a um cliente, uma teleoperadora da AtentoBrasil S.A, comprovou que sua reação foi causada pela síndrome de burnout também chamada síndrome do esgotamento profissional. Com isso conseguiu reverter na Justiça do Trabalho a demissão por dispensa imotivada e receber indenização por danos morais em decorrência de doença ocupacional no valor de R$5.000,00 (Cotidiano estressante provoca síndrome de burnout em operadora de call Center TST :30/04/2014)

Assim, entende-se que a Síndrome de Burnout causada pelo esgotamento profissional atua como uma prova de que cabe danos morais se o profissional for demitido por justa causa, isto pois, trata-se de uma doença ocupacional, gerada pelo ambiente de trabalho e má qualidade para o exercício de sua função, destacando-se a lesão à dignidade do trabalhador.[221]

## 4.2 Dano Existencial

O dano existencial possui origem no Direito italiano e está relacionado à lesão aos direitos de personalidade de um indivíduo, caracterizando-se pelo dano à forma de existir da pessoa. De acordo com Soares:

> O dano existencial é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem, pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporariamente, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina. [222]

A consolidação do dano existencial é declarada quando se tem uma alteração relevante na qualidade de vida do indivíduo, portanto, é nesse contexto que se pode depreender o assédio moral como influenciador do dano existencial.

Nas relações de trabalho, de acordo com Rosário,[223] trata-se de um dano extrapatrimonial. O seu fundamento está no impedimento que o empregado sofre em relacionar-

---

[221] JUCÁ, Bruna Simoni. **Responsabilidade Acidentária do Empregador no Teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018, p. 38.

[222] SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2013, p. 44.

[223] ROSÁRIO, Murilo. **Dano existencial no direito do trabalho**. 2016. Disponível em: http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho Acesso em: set.2021.

se ou conviver com seus familiares, amigos e no próprio meio social, afetando sua qualidade de vida significativamente.

O conceito de qualidade de vida está relacionado à autoestima e ao bem estar pessoal, estilo de vida, satisfação com o emprego e/ou com atividades diárias e o ambiente em que se vive. Abrange uma série de aspectos como capacidade funcional, nível socioeconômico, estado emocional, interação social, atividade intelectual, autocuidado, suporte familiar, o próprio estado de saúde e os valores culturais, éticos e religiosos.[224]

Seidl e Zannon [225] afirmam que a qualidade de vida é uma construção interdisciplinar, a contribuição das diversas áreas do conhecimento pode ser de fato valiosa e mesmo indispensável, resultando em modificações nas práticas assistenciais e na consolidação de novos paradigmas do processo saúde-doença, o que pode ser de amplo valor para a superação de modelos de atendimento eminentemente biomédicos, que negligenciam aspectos socioeconômicos, psicológicos e culturais importantes nas ações de promoção, prevenção, tratamento e reabilitação em saúde.

Ter uma vida saudável é uma opção mediada por fatores sociais, culturais, religiosas, socioeconômicas, ambientais e educacionais. Quando relacionamos qualidade de vida e saúde verifica-se que os problemas de saúde e seus efeitos apresentam implicações diretas sobre a satisfação pessoal associada ao bem-estar físico, funcional, emocional e social.[226]

A avaliação da qualidade de vida focada na saúde perpassa pela amplitude do conceito, aborda saúde e sua dimensão. Abrange suas variáveis determinantes, a saber: alimentação, saneamento básico, educação e meio ambiente.[227]

---

[224] VECCHIA, Roberta Dalla et al. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista brasileira de epidemiologia**, v. 8, 2005, p. 248.
[225] SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de saúde pública**, v. 20, 2004, p. 588.
[226] LANA, R. C. et al. Percepção da qualidade de vida de indivíduos com doença de Parkinson através do PDQ-39. **Brazilian Journal of Physical Therapy**, v. 11, 2007, p. 398.
[227] VELARDE-JURADO, Elizabeth; AVILA-FIGUEROA, Carlos. Evaluación de la calidad de vida. **Salud pública de México**, v. 44, n. 4, 2002, p. 350.

O dia a dia é caracterizado pela aceleração das atividades cotidianas e escassez de tempo, tanto para desempenhá-las como para descanso e lazer. O comportamento reativo tem preço, à medida que interfere no seu equilíbrio e na sua qualidade de vida.[228]

A qualidade de vida implica na busca pelo equilíbrio psíquico, físico e social, o bem estar pessoal fica em foco, respeitando-se as necessidades e limitações de cada um, como resultados de boa qualidade de pode-se citar o crescimento pessoal e profissional. Não há na literatura uma única definição de Qualidade de Vida no Trabalho, os autores não conseguiram chegar a um consenso, todavia, em geral, o termo é utilizado para indicar o bem estar do indivíduo em suas experiências humanas no ambiente de trabalho, bem como seu grau de satisfação com o trabalho que realiza.

Na concepção de Fernandes,[229] dentre as mais diferentes opiniões acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, a conciliação dos interesses da organização e dos indivíduos que nela trabalham, a satisfação dos colaboradores e a alta produtividade da empresa, são senso comum entre eles.

É possível verificar nesse âmbito a intensificação da jornada de trabalho como uma das principais variáveis de impactos, destacando-se o direito à desconexão abordado anteriormente. Portanto, o dano existencial nasce quando o trabalhador não tem seus períodos de descanso respeitados pelo empregador.

Todavia, é preciso entender que há uma relação delicada em entender o que está sendo abusivo e o que é esporádico, quando de fato uma situação está configurando como ensejadora de dano existencial, ou seja, impedindo o projeto de vida do trabalhador e prejudicando suas relações pessoais. Esses elementos de configuração do dano existencial também devem ser acompanhados pelos elementos comuns a qualquer tipo de dano como a existência de prejuízo,

---

[228] NORDENFELT L. Introduction. In: Nordenfelt L, editor. ***Concepts and Measurement of Quality of Life in Health Care***. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers; 2000. p.11.

[229] FERNANDES, Lívia Carolina; FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro1. **Psicologia USP**, v. 26, 2015, p. 298.

o nexo de causalidade e ato ilícito do agressor, com os elementos sendo explicados por Frota como:

> O dano ao projeto de vida refere-se às alterações de caráter não pecuniária nas condições de existência, no curso normal da vida da vítima e de sua família. Representa o reconhecimento de que as violações de direitos humanos muitas vezes impedem a vítima de desenvolver suas aspirações e vocações, provocando uma série de frustrações dificilmente superadas com o decorrer do tempo. O dano ao projeto de vida atinge as expectativas de desenvolvimento pessoal, profissional e familiar da vítima, incidindo sobre suas liberdades de escolher o seu próprio destino. Constitui, portanto, uma ameaça ao sentido que a pessoa atribui à existência, ao sentido espiritual da vida". [230]

Portanto, é fundamental, que o judiciário esteja atento para que não se banalize o assunto. Sobre o assunto Lora bem explica:

> [O conceito de danos existenciais] deve ser enfrentado pelo Judiciário Trabalhista com a necessária prudência, sob pena de banalização de tão importante instrumento de tutela, apto, em razão de sua natureza, e desde que adequadamente interpretado, à preservação da normalidade do cotidiano do trabalhador. Incumbe, portanto, ao magistrado agir com ponderação, considerando todas as circunstâncias do caso concreto, e aquelas previstas de lei, de molde a aferir a real corporificação do dano existencial, e achando-se este presente, fixar quantia que concomitantemente desestimule a reincidência e compense a privação sofrida pelo trabalhador vítima do dano existencial, sem onerar excessivamente o ofensor e sem enriquecer a vítima, atendendo, assim, aos fins da responsabilidade civil. [231]

Portanto, confirmada a configuração de dano existencial a empresa deve responder civilmente, buscando desestimular reincidência, bem como utilizá-la como exemplo para que outras empresas não venham a cometer o mesmo erro.

---

[230] FROTA, Hidemberg Alves. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Latinoamericana de Derechos Humanos**, v. 22, n. 2, 2011, p. 245.

[231] LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O Dano Existencial no Direito do Trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Paraná**, Curitiba, Escola Judicial, v. 2, n. 22, 2013, p. 25.

### 4.3 Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout se inicia com prolongados níveis de estresse e seu diagnóstico tem como base quatro pilares: clínica, sociopsicológica, organizacional, sócio histórica, sendo que destas a mais utilizada é a sociopsicológica. Verifica-se que a síndrome de Burnout acarreta exaustão emocional que produz sentimentos de desesperança, depressão, irritabilidade, fraqueza. [232]

De acordo com Jucá,[233] os efeitos nocivos dessa síndrome devem ser considerados como uma lesão à dignidade da pessoa humana, portanto, as normas devem produzir efeito para mitigar esses efeitos.

Assim, pode-se dizer que o Burnout está relacionado a um grande esforço no trabalho e como consequência uma resposta decepcionante, fazendo-o perder o interesse e o gosto pela profissão. Com o passar do tempo, o ambiente de trabalho se torna um fardo pesado vindo a refletir na redução de seu desempenho e atitudes negativas.

Dentre os fatores que desencadeiam a síndrome de Burnout estão a sobrecarga de trabalho, a falta de infraestrutura para realização de sua função, pressão por metas, exigências difíceis de serem cumpridas, falta de perspectiva e sentido do trabalho, enfim, fatores que tragam estresse e ansiedade, tornando o profissional insatisfeito com o trabalho que realiza ao mesmo tempo em que não pode afastar-se dele, gerando um conflito mental que finda com a evolução do estresse para a referida síndrome. [234]

---

[232] CAMPOS, Isabella Cristina Moraes et al. Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados à Síndrome deBurnout em Profissionais de Enfermagem. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, 2015, p. 766.
[233] JUCÁ, Bruna Simoni. **Responsabilidade Acidentária do Empregador no Teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018, p. 42.
[234] PAIVA, Henrique; BARROS, Daniel. Síndrome de Burnout. In: BARROS, Daniel; CASTELLANA, Gustavo. **Psiquiatria forense: interfaces jurídicas, éticas e clínica**. Porto Alegre: Artmed, 2020, p. 39.

Stacciarini e Tróccoli [235] complementam afirmando que os estressores do ambiente de trabalho podem ser categorizados em seis grupos: fatores intrínsecos ao trabalho (condições inadequadas de trabalho, turno de trabalho, carga horária de trabalho, contribuições no pagamento, viagens, riscos, nova tecnologia e qualidade de trabalho), papéis estressores (papel ambíguo, papel conflituoso, grau de responsabilidade para com pessoas e coisas), relações interpessoais no trabalho (relações difíceis com o chefe, colegas, subordinados, clientes sendo diretamente ou indiretamente associados), estressores na carreira (falta de desenvolvimento na carreira, insegurança no trabalho devido a reorganizações ou declínio na indústria), estrutura organizacional (estilos de gerenciamento, falta de participação, pobre (ineficiência da comunicação), interface trabalho-casa (dificuldade no manejo desta interface).

Verifica-se que a síndrome de Burnout acarreta exaustão emocional que produz sentimentos de desesperança, depressão, irritabilidade, fraqueza. Dor lombar e cervical, distúrbios do sono e outros. Peruzzolo e Cavagnolli elucidam que:

> A síndrome de burnout também está relacionada como uma doença que se caracteriza pelo desânimo, falta de perspectiva profissional e baixo astral, pessoas com essa doença tem o humor alterado constantemente, adia projetos, tem a percepção que não está se desenvolvendo profissionalmente. [236]

É, portanto, uma consequência gerada pelo esgotamento psicológico do trabalhador como uma resposta a um agente estressor. Inicia-se com o desgaste, desânimo até a perda total da vontade e desgosto pelo cotidiano. De acordo com o Ministério da Saúde (2001, p. 55):

> A síndrome de burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional [é] um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no ambiente de trabalho, afetando principalmente os profissionais de serviços e cuidadores que estão em contato direto com os usuários. É conhecida também por outras designações, a

[235] STACCIARINI, Jeanne Marie R.; TRÓCCOLI, Bartholomeu T. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 9, 2001, p. 18.
[236] PERUZZOLO, K.D.; CAVAGNOLI, F. **Humanização na Enfermagem x Síndrome de Burnout**. Disponível em: www.dombosco.fag.edu.br/coor/coopex/5ecci/Trabalhos/.../877.doc. Acesso em: out./2021.

> saber, Síndrome do Esgotamento Profissional, Síndrome da desistência; Síndrome da estafa profissional, estresse Ocupacional.[237]

Fazendo um comparativo entre a qualidade de vida e o estresse, é importante se ter um entendimento das dinâmicas pelas quais, tensão, fadiga, tristeza, medo ou apatia, podem ser "fabricados" ou estimulados a partir de determinadas situações de trabalho.

Por certo, a estruturação temporal do trabalho diz respeito a diferentes aspectos, tais como: duração da jornada de trabalho; duração e frequência das pausas destinadas a descanso e/ou refeições; regime e horário: diurnos, noturnos, em turnos alternados (turnos de revezamento) e suas escalas; ritmo (intensidade, monotonia); intervalo interjornadas; e, dimensionamento e frequência das folgas: dias da semana em que ocorrem.

## 4.4 As políticas nacionais de saúde do trabalhador

A OMS, por meio do artigo 2º de sua Constituição, coloca como uma de suas funções a promoção da melhoria das condições de trabalho e a OIT, em sua Convenção 155 [238], prevê a adoção de políticas nacionais de saúde e trabalho e o desenvolvimento de ações a serem realizadas pelos governos e instituições com vistas a promoção da segurança e saúde no trabalho e melhorias nas condições deste.

O Brasil, reconhecendo a importância da Convenção 155, que dispõe sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, promulga a mesma convenção em 1994, por meio do Decreto 1.254. As recomendações devem ser revisadas temporariamente levando-se em conta a situação e as

[237] BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas com o trabalho: Diagnósticos e condutas** -Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2002, p. 55.
[238] OIT, Organização Internacional do Trabalho. Teletrabalho. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: set./2021.

políticas nacionais e prevê a notificação e publicação de estatísticas relacionadas aos acidentes de trabalhos e às doenças ocupacionais.

Nesse contexto, o Brasil publicou duas políticas, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), por meio do Decreto n. 7602, de 7 de novembro de 2011 - e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, por meio da Portaria n. 1.823, de 23 de agosto de 2012. A primeira objetiva:

> [...] a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. [239]

A segunda política nacional objetiva, conforme a íntegra do seu artigo 2º:

> Art. 2º A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.[240]

Ambas políticas focam na prevenção, tratamento, acompanhamento, registro, notificação de agravos relacionados à saúde do trabalhador e garantem os direitos de trabalhadores e trabalhadoras em todo o território nacional, em todas as formas de vínculo, desde autônomo a servidores públicos, perpassando por trabalhadores rurais e urbanos, formais e informais.

---

[239] BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011.** Disponível em: https://www.ilo.org/safework/countries/americas/brazil/WCMS_212109/lang--en/index.htm Acesso em: out./2021.

[240] BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 2012**. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html Acesso em: out./2021.

Em 2017 entrou em vigor a Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No que diz respeito à saúde do trabalhador, alguns pontos merecem destaques, por estarem diretamente ligados à temática da presente pesquisa:

1. Serão computados, para fim de aposentadoria, o período que o trabalhador estiver afastado do trabalho por acidente de trabalho;
2. Não será computado, como hora trabalhada, o período excedente que o trabalhador permanecer no ambiente de trabalho, desde que o mesmo não esteja relacionado estritamente às suas atividades laborais, sem conhecimento e aval do empregador;
3. O tempo despendido pelo trabalhador desde a sua residência até o local de trabalho, especificamente o posto de ocupação e seu retorno, independente do trajeto e do meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

No Estado do Paraná, a saúde do trabalhador está organizada por meio de uma rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST). Um desses centros possui abrangência estadual, equipamento denominado de Centro Estadual de Saúde do Trabalhador (CEST), que está em consonância com o organograma da SESA, sediado em Curitiba, e oito CEREST Macrorregionais (CEREST-MR), sediados em oito cidades do Estado, congregando as 22 Regionais de Saúde (RS) e seus 399 municípios.

## 4.5 O assédio moral no trabalho remoto e a exigência de produção: o direito à desconexão

A Globalização, com sua queda de fronteiras, a disseminação da ideia de que o mundo se tornou uma grande aldeia, vem sendo introduzida e absorvida pela grande maioria dos países ao redor do mundo, criando novos segmentos de mercado e rompendo paradigmas.

Caracterizando-se pela ampla integração econômica, política e cultural entre as nações, a globalização trouxe mudanças também para o mundo do trabalho, podendo-se afirmar que a oferta de trabalho está se globalizando, visando a melhoria e a elevação do padrão de qualidade e competitividade, de forma mais dinâmica, tendo como foco os resultados nos negócios, através da redução estrutural de custos de produção e a escassez de uma força de trabalho mais qualificada, abre-se uma discussão na busca de um maior entendimento, da pratica da Globalização de prestação de serviços e da análise da possibilidade de sua adoção pelas empresas brasileiras.[241]

Harbaugh [242] elucida que adotar o teletrabalho tem sido uma tendência cada vez maior das empresas dados os benefícios trazidos como redução de custos e capacidade de contratar rapidamente trabalhadores temporários, além de ser capaz de tornar os funcionários mais felizes e produtivos do que aqueles que precisam ficar dentro de um escritório.

O Brasil tem sido apontado como um dos países em que o trabalho remoto mais cresceu nos últimos anos, de acordo com Barbosa e Brito,[243] esse crescimento foi motivado por fatores como a redução dos custos, a influência no clima organizacional e na qualidade de vida dos funcionários e a tendência mundial que este tipo de contratação está tendo.

O trabalho remoto é hoje uma realidade no mercado brasileiro, tanto no setor público como na iniciativa privada. Contrariando a ideia de que tal modalidade de trabalho incentivaria a negligência do funcionário, as evidências demonstram que quando bem definido o trabalho a distância estimula engajamento e produtividade.

---

[241] RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, p. 61.
[242] HARBAUGH, R. **Teoria da perspectiva ou sinalização de habilidades?** SSRN. 2011. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=311409 Acesso em: set./2021.
[243] BARBOSA, M. L; BRITO, C. G. **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015, p. 97.

No setor público, o trabalho a distância aparece no primeiro projeto piloto, no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) em 2005. O Tribunal de Contas da União (TCU) implantou tal modalidade de trabalho em 2009, regulamentado pela Portaria n. 139/2009 e Portaria n. 99/2010, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores.[244]

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde 2012, por meio da Resolução Administrativa n. 1.499/2012 também instituiu a possibilidade de trabalho remoto, prevendo que em tal modalidade de trabalho a produtividade do servidor fica vinculada a uma meta de desempenho 15% (quinze por cento) maior do que a meta dos servidores que executam suas atividades laborativas nas dependências do Tribunal.[245] Em 2016, a resolução n. 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, de maneira uniforme, tendo em vista que tal modalidade de trabalho já vinha sendo implantada em diversos tribunais pelo país. [246]

Na iniciativa privada o teletrabalho também tem conquistado cada vez mais espaço nas estratégias organizacionais das empresas brasileiras. De acordo com Timó,[247] o estudo de estratégias de gestão de mobilidade de teletrabalho no Estado de São Paulo, publicado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) em 2013, aponta que empresas como Nike, AT&T, BT Global Service, Ernest & Young, Gol Linhas Aéreas, HSBC, Kimberly Clark, HP, IBM, Cisco Systems, Ericsson, Marry Linch, Unilever, Kraft Foods (Mondelez), Ticket, Shell, Nortel, Polycom, Semco, O Boticário, Nissan, DuPont, Dell, Merck,

---

[244] SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. **Anais –** Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, Rio Grande do Sul, 27 a 29 de maio de 2015, p. 18.
[245] TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil:** antes e depois da Lei n. 13.467/2017. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017 Acesso em: set./2021.
[246] TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil:** antes e depois da Lei n. 13.467/2017. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017 Acesso em: set./2021.
[247] TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil:** antes e depois da Lei n. 13.467/2017. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017 Acesso em: set./2021.

Shell, SonicWall, Symantec, Telejob, Ticket (G. Accor) e Natura têm tido sucesso com o teletrabalho.

A globalização e a evolução social extremamente complexa e abrangente tem forçado o mercado de trabalho a se adaptar às novas conformações sociais e demandas capitalistas. E a legislação tende a caminhar nesse mesmo sentido de forma a criar um âmbito de proteção ao trabalhador que abranja as multifacetadas formas de trabalho. O Direito do trabalho é um direito protetivo de caráter humano e de relevância internacional.

No Brasil, desde a Constituição Federativa de 1988 foi instituída a Justiça do Trabalho, especializada para a defesa dos direitos dos empregados perante aos abusos e à arbitrariedade de seus empregadores, considerado como um marco de conquista social e um avanço para a época.[248]

No âmbito dos direitos trabalhistas destaca-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo como principal fundamento promover a justiça social, de acordo com Delgado e Delgado,[249] o estado membro da OIT quando realiza a ratificação, permite que as convenções internacionais sejam consideradas fontes normativas heterônomas do Direito, ao passo que a recomendação é considerada fonte jurídica material. Assim, como estado membro da OIT, os trabalhadores brasileiros encontram seus direitos também garantidos por força de tratado internacional.

Em meio à crise econômica e política vivenciada pelo Brasil, foi aprovada a Reforma Trabalhista, em novembro, com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017. Reforma essa que, em muitos de seus dispositivos, fragilizou o caráter protetivo e humano dessa relação já tão desigual. A reforma trabalhista ocorrida em 2017, trouxe questionamentos entre os

[248] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários às Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017, p. 214.
[249] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários às Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017, p. 214.

doutrinadores, inclusive em relação ao teletrabalho, que, apesar de configurar-se como um avanço na legislação trabalhista, deixou lacunas que ainda precisam ser consideradas.[250]

É possível dizer que o teletrabalho não se configura como uma nova modalidade legal de trabalho, mas sim como uma nova forma de organizar a relação de trabalho, sendo modificado o ambiente onde é realizado. Como bem destaca Grisolia,[251] o teletrabalhador deve ser protegido pelas leis trabalhistas assim como qualquer outro trabalhador, visto que continua a ser empregado. O direito à desconexão precisa ser entendido como forma de proteção à saúde do trabalhador e tratado de forma minuciosa, tendo em vista a rápida expansão do teletrabalho no Brasil.

Pode-se dizer que o teletrabalho se configura como uma alternativa de organização do trabalho, em que as pessoas não precisam estar necessariamente no escritório da empresa para exercer seu papel, em que os locais de trabalho podem incluir residências, centros de teletrabalho ou outros locais em que se consiga garantir a efetividade do seu trabalho. A Sociedade Brasileira de TeleTrabalho (SOBRATT)[252] define o teletrabalho como:

> A modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (free-lance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, *smartphones*, *tablets* etc.

---

[250] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários às Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017, p. 214.
[251] GRISOLIA, Júlio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 10. ed. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2004, p.71.
[252] SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo**, SOBRATT, 2018. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/10082013-estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo-resolucao-sma-n-24-de-10-de-abril-de-2013/ Acesso em: set./2021.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT): "O teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias".[253]

Um dos fatores que podem desencadear esses problemas ocupacionais é o excesso de jornada de trabalho, por isso, o descanso, isto é, à desconexão é considerado como um direito do trabalhador. De acordo com Souto Maior,[254] todo trabalhador brasileiro após a sua jornada de trabalho tem o direito de se desconectar de suas tarefas do trabalho, ou seja, é um direito de descanso, de não labor, trabalhar em menor ritmo, por fim, é trabalhar na escala de trabalho, que deve ser anteriormente decidida com o empregador.

O momento de desconexão do trabalhador deve promover claramente horas de descanso, relaxamento e lazer com o objetivo de revigorar o funcionário para as atividades laborais do dia seguinte. Ter uma limitação da jornada de trabalho é um dever do empregador, para que o empregado usufrua de tempo disponível e tenha uma rotina em sua vida fora do ambiente empregatício saudável.

Para Cassar [255] o direito a desconexão significa o ato de se distanciar por completo do ambiente laboral, garantindo os momentos para relaxar, para o lazer e preservar seu ambiente familiar de métodos que invadem a intimidade do trabalhador.

Desta forma, a desconexão é um direito precioso para garantia da saúde e do lazer do empregado, onde este não tem a obrigação de manter-se a postos inteiramente a disposição do

[253] OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho.** Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: set./2021.
[254] MAIOR, Jorge Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Juiz do trabalho 3.ª Vara de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, 2003, p. 32.
[255] CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6.ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 103.

vínculo empregatício, não devendo ser acionado para tratar de assuntos inerentes a empresa ao estar gozando do direito a desconexão.

Assim, ratifica-se que realizar uma desconexão é gozar do direito à saúde, haja vista que a conexão contínua com as tarefas da organização, tais como: responder correio eletrônico, concluir relatórios, executar planilhas, responder prontamente aplicativos de mensagens, dentre outras, provoca obrigatoriamente perdas nas esferas físicas e mentais, bem como invade o relacionamento íntimo da família e do ciclo de amizades do trabalhador, retirando este do convívio dos entes queridos e causando-lhe prejuízos de ordem psicológica.

Com relação à desconexão no regime de teletrabalho, Cunico e Santos[256] afirmam que com a reforma trabalhista a nova lei destaca que o teletrabalhador não se encaixa nas regras inerentes a jornada de trabalho, o que não permite que estes recebam horas extras, intrajornada, interjornada e adicional noturno.

Desta forma, o que se tem em relação ao direito do teletrabalhador é a ausência da proteção de jornada e em contrapartida o teletrabalhador tem a autonomia em relação a este ponto. Contudo, há de se refletir o quanto esta liberdade em formular os próprios horários garante o direito a desconexão do teletrabalhador de suas tarefas depois do período laboral. Diante do exposto, Cunico e Santos completam:

> [...] no teletrabalho, por haver uma autonomia e flexibilidade de horários por parte de empregado, e por haver dificuldade na fiscalização por parte do empregador na jornada de trabalho, o teletrabalhador acaba tendo o seu direito à desconexão do trabalho prejudicado, eis que mesmo depois de encerrado o período laboral, fica conectado ao trabalho através dos instrumentos tecnológicos, inclusive por que a prestação de serviço ocorre na maioria das vezes no domicílio do trabalhador, levando o este à uma imensa confusão entre o seu mundo laboral e particular. Além disso, a desconexão do empregado após cumprida a jornada de trabalho é essencial para seja garantido ao trabalhador os direitos à saúde e lazer, direitos fundamentais, elencados

[256] CUNICO, Regiane; SANTOS, Patrícia Farias. O direito à desconexão no teletrabalho. **Seminário de Ciências Sociais.** v. 6, n. 6, 2018, p. 1.

> no art. 6º da Constituição Federal, e que em regra devem ser rigorosamente obedecidos.[257]

Assim, pode-se dizer que no regime de teletrabalho os direitos quanto à jornada não ficam assegurados, haja vista que esta é formulada e adequada de acordo com o próprio teletrabalhador, portanto, o que se resta a refletir é o quanto o direito a desconexão pode vir a ser garantido para trabalhadores neste regime remoto. Destaca-se ainda que o direito a desconexão é um direito à saúde e garantido pela Lei Maior, o que alavanca ainda mais esta reflexão.

De acordo com Belmonte,[258] com os avanços e aumento do teletrabalho a grande preocupação passou a ser o tempo que o empregado se disponibiliza, muitas vezes em excesso e o seu condicionamento diante do empregador em relação a inspeção que extrapola os abordes físicos da empresa.

Assim, os institutos clássicos passaram a buscar e garantir o descanso nesta esfera. De início com o advento tecnológico e as possibilidades de se ausentar do ambiente tradicional de trabalho como a sala do escritório, a pressão da chefia imediata, bem como a chance de amenizar as tensões peculiares de um escritório passou a ser uma sugestão atraente para o trabalhador.

Pela forma de conexão que o teletrabalho proporciona entre empregado e empregador as questões hierárquicas também sofrem consequências, haja vista que o superior também fica fora dos limites físicos da empresa, contudo adentra em outra esfera da vida do empregado, considerando que as tecnologias se ligam às pessoas proporcionando uma proximidade, digamos artificial.

---

[257] CUNICO, Regiane; SANTOS, Patrícia Farias. O direito à desconexão no teletrabalho. **Seminário de Ciências Sociais.** v. 6, n. 6, 2018, p. 1.
[258] BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 33, n. 127, jul./set., p. 17, 2007, p. 17.

Diante destas circunstâncias que submetem o empregado a uma fiscalização remota, começou a surgir a necessidade de se abordar o direito a desconexão no teletrabalho. Considerando que as questões de subordinação e fiscalização do superior hierárquico suplantaram os limites da empresa e chegaram à esfera privativa do empregado, considerou-se que seria elementar que a desconexão virtual entre empregador e empregado se estabelecesse. Ou seja, é a precaução para não perturbação do clima domiciliar versus as inovações e tecnologias agressivas que enleiam a vida doméstica, a convivência caseira, o descanso e o lazer do trabalhador.

Não se pode utilizar para nenhum fim de direito a liberdade do empregado em consequência da capacidade de se movimentar das ferramentas tecnológicas, tampouco afirmar que este não se encontra a disposição do empregador quando conectado a um dispositivo móvel. Não implica afirmar que o empregado está atrelado ao emprego pelo fato da mobilidade física, e mais, não se deve sequer associar prontidão física e prontidão virtual, pois se pode executar um trabalho nos locais mais remotos desde que haja aparato para tal.[259]

Antes da reforma trabalhista a regulamentação do teletrabalho era embasada na Lei n. 12.551/11 que teve publicação no DOU alterando o *caput* do artigo 6º da CLT e adicionou um parágrafo único ao mesmo determinando que:

> Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
>
> Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.[260]

---

[259] BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015, p. 45.

[260] BRASIL. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**.A ltera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: out./2021.

Ressalta-se que antes da regulamentação de 2011 o teletrabalho quando pauta de questões trabalhistas exigia uma visão acentuada do julgador e muito mais do legislador, considerando que o distanciamento físico entre o trabalhador e seu empregador, bem como do local de instalação da empresa poderia facilitar a exploração do teletrabalhador. Ficava, portanto, difícil estabelecer o direito a desconexão e a disposição continuada do empregado. [261]

Contudo, mesmo após a regulamentação, digamos superficial do teletrabalho pela Lei n. 12.551/11 por falta de clareza e especificidades na referida, recorria-se a elevação da apreciação para a esfera constitucional, sobretudo ao artigo 7º inciso XIII que decide que a jornada de trabalho não deve exceder as oito horas diárias nem as quarenta e quatro horas semanais e em relação a remuneração extra  o inciso XVI determina o pagamento de ao menos metade da hora trabalhada somada a uma hora como remuneração extra jornada.[262]

Assim, a garantia ao direito de desconexão do teletrabalhador até então era uma maneira de garantir a execução do princípio constitucional. Com a chegada da Lei n. 13.467/17 foi determinado que o teletrabalho não é compatível com a jornada controlada pelo fato de ser trabalho externo, diante desta determinação Barreto e Sousa se posicionam:

> O trabalho incompatível com o controle de jornada de trabalho é aquele em que não é possível aferir os horários do trabalhador e este tem total liberdade para executá-lo no horário que desejar. O controle de jornada não pode ser feito, porque teoricamente aquela empresa não possui, sistemas ou programas ou tecnologias de comunicação que possibilitem aferir a permanência ou a duração do trabalho. No teletrabalho o que não faltam são sistemas de informação e comunicação, além de equipamentos tecnológicos para o emprego, ou seja, se percebe certa incompatibilidade dizer que um empregado que permanece conectado à empresa o dia todo recebendo e enviando trabalho, não possa ter sua jornada de trabalho aferida por esses mesmos meios.

[261] RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr, São Paulo**, v. 7, n. 71, 2007, p. 823.
[262] TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil:** antes e depois da Lei n. 13.467/2017. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017 Acesso em: set./2021.

> Pensando-se, nesses recursos é plenamente possível o controle de jornada e até mesmo o registro de ponto para o teletrabalhador.[263]

Na concepção dos autores é plenamente possível controlar a jornada de trabalho do teletrabalhador, considerando que os próprios meios que conectam empregados e empregador para o envio e recebimento de trabalho podem perfeitamente realizar o controle da jornada, bem como registrar o ponto do teletrabalhador.

Outro ponto contraditório é evidenciado ao se analisar o artigo 6º da Lei n. 12.551/11 em seu parágrafo único que determina que no teletrabalho todo equipamento de comunicação, telemático e informatizado que supervisione e controle se igualam para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Ao mesmo tempo em que a reforma trabalhista nos dispositivos da Lei n. 13.467/17 determina que o teletrabalho não seja compatível com o controle da jornada pelo fato de ser trabalho externo. Ademais, o fato do teletrabalho não se submeter ao controle de jornada fere a Constituição Federal em seu artigo 7º inciso XIII que determina a jornada máxima de trabalho. [264] Diante da possibilidade que o trabalhador possui de ser reconectado a atividade laboral por meio da tecnologia e assim se submeter à interrupção de seu direito de descanso, Souto Maior corrobora:

> Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é a pausa do serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha telefônica direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso. [265]

---

[263] BARRETO, Osmar Fernando Gonçalves; SOUZA, Magali RODRIGUES. A Reforma Trabalhista e o Teletrabalho. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2018. p. 811.
[264] BARRETO, Osmar Fernando Gonçalves; SOUZA, Magali RODRIGUES. A Reforma Trabalhista e o Teletrabalho. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2018. p. 811.
[265] MAIOR, Jorge Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Juiz do trabalho 3.ª Vara de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, 2003, p. 32.

Vale destacar que o autor menciona como instrumento de conexão uma linha telefônica, haja vista a data de publicação do artigo, datada de 2003. Comparando-se aos meios de conexão existentes hoje, as possibilidades de desconexão do trabalhador do seu direito de repouso são consideravelmente maiores, e aumentando ainda mais quando o próprio instrumento de trabalho já é um desses meios.

## 5 AS CONTRIBUIÇÕES DO COMPLIANCE PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUA IMPORTÂNCIA PARA AS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

De acordo com Sarlet e Saavedra [266] foi na década de 1990 que o conceito de Compliance apareceu no Brasil, contudo, somente nos últimos anos passou a ser abordado com mais ênfase, sobretudo nas questões jurídicas. O termo foi oficializado por meio da Lei 9.613 de 03.03.1998 (Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores) e da Resolução nº 2.554 de 24.09.1998 (Dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos) do Conselho Monetário Nacional passando a ter maior importância na esfera penal.

As organizações nacionais e internacionais estão passando por grandes transformações, muito em decorrência do fenômeno da globalização e da volatilidade dos investimentos internacionais, o que as obriga a realizar significativas alterações nas instituições, criando novos modelos nas estruturas das sociedades e criando novos modelos de gestão, dentre os quais destaca-se o compliance, que consiste em uma das vertentes mais importantes da

[266] SARLET, Ingo Wolfgang; SAAVEDRA, Giovani Agostini. Judicialização, Reserva do Possível e Compliance na Área da Saúde. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 18, n. 1, 2017, p. 261.

Governança Corporativa. Em linhas, gerais o compliance está relacionado ao cumprimento de leis pelas empresas, sendo derivado do inglês *to comply*, isto é, cumprir, agir de acordo com.[267]

Dessa forma, pode-se entender que o compliance trata-se da busca por estar em conformidade com as leis e diretrizes relacionadas às atividades de uma organização. Conceituando compliance, Silva e Pinheiro afirmam que:

> O Compliance pode ser definido como o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que toas as ações dos integrantes da empresa estejam com conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações dos seu seguimento. Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente aos mesmos.[268]

Ainda com base nos autores citados, é importante mencionar que o Compliance tem sido considerado como sinônimo de programa de integridade, todavia, é necessário perceber suas diferenças, já que os programas de integridade previstos na Lei 12.846/13[269] e no Decreto 8.420/15[270] são voltados para o combate à corrupção.

Salienta-se que inicialmente somente as instituições de finanças faziam a comunicação de transações duvidosas, porém, logo em seguida as empresas de seguros passaram a pôr em prática os denominados "Deveres de Compliance" que se referem a informação acerca da

---

[267] SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 42.

[268] SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, **Iuri. Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 42-43.

[269] BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm Acesso em: out./2021.

[270] BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm Acesso em: out./2021.

prática de suspeitas de lavagem de dinheiro, bem como, passaram a implantar medidas de controle interno no intuito de evitar a lavagem de dinheiro e com isso amenizando os riscos da integridade de todo o sistema de finanças.

Ademais, tradicionalmente no Brasil a prática de Compliance não é associada exclusivamente para o desenvolvimento da prevenção a lavagem de dinheiro, muito comum no mercado de finanças. A Compliance era sinônimo de ética com o objetivo de aprimorar o relacionamento das empresas com as esferas nas quais se relacionam e o mercado em geral.

Lopes[271] aduz que o compliance é condutor de novas perspectivas e necessidade das empresas fomentando os comportamentos éticos em meio as relações privadas, com a autonomia da vontade e as características de salutar para que alcance o sucesso almejado, além das análises a respeito do fundamento constitucional do Compliance e a sua natureza com esse método jurídico. O compliance costuma resolver, uma vez decidido de forma objetiva e sem mudanças bruscas.

Também conceituando Compliance, Assi afirma que, na prática, trata-se do planejamento da "prevenção de riscos de desvios de conduta e descumprimento legal, além de incorporar métodos para detectá-los e controlá-los [...]".[272]

Nesse sentido, compliance pode ser entendido como o ato ou o procedimento que visa assegurar o cumprimento das normas reguladoras de determinado setor empresarial. De acordo com Payan,[273] com estudos acerca do direito empresarial, a ideia do compliance surge no seguimento empresarial a partir das atividades rotineiras de determinada empresa, passando a existir com ela, portanto, o dever de cumprir e de estar em conformidade com a legislação

[271] LOPES, Othon Azevedo. Fundamentos da regulação. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2018, p. 88.
[272] ASSI, Marcos. **Compliance como implementar**. Editora Trevisan, 2018, p. 24.
[273] PAYAN, Janice M., MCFARLAND, Richard G. Decomposing Influence Strategies: Argument Structure and Dependence as Determinants of the Effectiveness of Influence Strategies in Gaining Channel Member *Compliance*. **Journal of Marketing**. v. 69, nº 3. American Marketing Association, 2005, p. 70.

brasileira, seguindo diretrizes e regulamentos internos e externos, a fim da minimização de riscos vinculados à reputação da empresa.

A prática do Compliance estar diretamente relacionada ao gerenciamento de riscos de uma empresa, devendo ser pautada nos seguintes pilares: - Suporte de Alta administração; Mapeamento/Gestão de riscos; - Políticas e códigos de conduta; - Treinamentos e Comunicação; - Canal de denúncia; - Investigação; - Monitoramento e auditoria; e – Avaliação de fornecedores e *Due Diligence* [274]. A atuação envolve o mapeamento das condutas de acordo com a legislação e as normas vigentes.[275]

Todavia, vale ressaltar que a função do procedimento de compliance jurídico vai muito além de apenas apontar o problema, a adequada prática do método é importante aliada do empresário que deseja contar com instrumentos de prevenção de conflitos e demandas legais, faz parte do planejamento empresarial e pode contribuir decisivamente para a consolidação duradoura da empresa no mercado.

As estratégias tradicionais de fiscalização pressupõem que os esforços de fiscalização devem se concentrar no nível onde as violações no local de trabalho estão ocorrendo.[276] Há uma série de razões pelas quais a redução da não conformidade é importante. Primeiro, a maioria dos trabalhadores cujos direitos trabalhistas não são reconhecidos são pobres. Em segundo lugar, a falta de conformidade pode produzir acidentes de trabalho e distorcer a alocação de recursos. Terceiro, o descumprimento afeta diretamente a noção de que a lei se aplica igualmente a todos. Quarto, uma vez que geralmente implica em evasão de impostos sobre a

[274] É um processo que envolve o estudo, a análise e a avaliação detalhada de informações de uma determinada sociedade empresária.
[275] SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 56.
[276] WEIL, David. Enforcing labour standards in fissured workplaces: The US experience. v. 22, n. 2, 2011, p. 1.

folha de pagamento, o descumprimento afeta a justiça da política fiscal e a capacidade de redistribuição do estado.[277]

Entende-se que o compliance deve minimizar os riscos de uma organização em relação aos eventos que podem levar não apenas a perdas financeiras, mas também à perda de confiança das autoridades de supervisão e controle, acionistas, investidores, clientes, etc. O desenvolvimento econômico moderno pressupõe que, além de perdas financeiras, consequências legais e de reputação, que influenciam a atividade futura da empresa e seu desenvolvimento sustentável, tornam-se de grande importância.[278]

Dentre esses eventos está a violência emocional trazida por meio de assédio moral ao trabalhador, verificando-se que as estratégias de Compliance, enquanto meio de proteção ao trabalhador também podem atuar nesse sentido.

## 5.1 O Dever Constitucional de Proteção dos Trabalhadores: O Direito a um Meio Ambiente de Trabalho Ecologicamente Equilibrado

As concepções acerca das influências que o trabalho exerce na saúde do homem não são recentes, muito se discute acerca do impacto na vida do trabalhador que suas funções podem exercer, sendo a questão da alimentação um dos fatores que se relaciona diretamente ao trabalho realizado, visto que é imprescindível para sobrevivência do ser humano.

Somente no ano de 1972 a atenção à saúde do trabalhador passou a ser exigida na legislação brasileira, passando a fazer parte do Plano de Valorização do Trabalhador, devendo,

---

[277] RONCONI, Lucas. Enforcement and compliance with labor regulations in Argentina. **Ilr Review**, v. 63, n. 4, 2010, p. 722.
[278] OVSYUK, N.V. "**Compliance control in the field of labor relations" Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky,** n. 23, 2018, p. 665.

a partir de então todas as empresas com 100 ou mais trabalhadores oferecer serviços médicos, condições de higiene e segurança na execução de suas atividades.

De acordo com Costa et al.: "Nas últimas décadas, várias iniciativas da sociedade brasileira vêm procurando consolidar avanços nas políticas públicas de atenção integral em Saúde do Trabalhador (ST) que incluem ações envolvendo assistência, promoção, vigilância e prevenção dos agravos relacionados ao trabalho".[279] Assim, verifica-se que a busca por uma maior atenção à saúde do trabalhador tem sido buscada pelos mais variados campos do conhecimento. Costa et al.[280] destacam que um dos principais obstáculos para atenção à saúde do trabalhador é a ausência de profissionais capacitados para atuação nessa área, além de problemas estruturais e de recursos materiais.

Segundo os autores, faz-se fundamental ações multidisciplinares: "Uma abordagem inter(trans)disciplinar e intersetorial na perspectiva da totalidade, com a participação dos trabalhadores enquanto sujeitos e parceiros capazes de contribuir com o seu saber para o avanço da compreensão do impacto do trabalho sobre o processo de saúde--doença e de intervir efetivamente para a transformação da realidade".[281]

Para Costa, Enders e Menezes,[282] o trabalho de uma equipe multidisciplinar é uma forma de reorganizar os serviços de saúde, melhorando a execução das intervenções, visto que permite a articulação de saberes por meio da interação entre os profissionais.

Vale destacar que a doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e doença do trabalho é aquela adquirida

---

[279] COSTA, Danilo et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 38, 2013, p. 12.
[280] COSTA, Danilo et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 38, 2013, p. 12.
[281] COSTA, Danilo et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 38, 2013, p. 12.
[282] COSTA, Roberta Kaliny de Souza ; ENDERS, Bertha Cruz ; MENEZES, Rejane Maria Paiva de . Trabalho em equipe em saúde: uma análise contextual. Ciência, Cuidado e Saúde, v. 7, 2008, p. 530.

ou desencadeada em função de condições em que o trabalho é realizado, desde que com ele se relacione diretamente.

A saúde ocupacional se insere ao movimento de tendência mundial que emerge no campo da saúde do trabalhador, passa a propor uma perspectiva interdisciplinar que abre espaço para a contribuição de outros campos disciplinares como o da psicologia e odontologia.

Deve-se destacar aqui a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RESNAT) que, de acordo com Leão e Vasconcelos,[283] surgiu com o objetivo de integrar os programas de saúde do trabalhador e as estruturas orgânicas de saúde, entendendo que elas se mantinham isoladas e marginalizadas.

De acordo com Gomes e Gottschalk,[284] doença ocupacional é qualquer manifestação mórbida que surge em decorrência das atividades ocupacionais do indivíduo. Doença ocupacional é a designação de várias doenças que causam alterações na saúde do trabalhador, provocadas por fatores relacionados com o ambiente de trabalho. Quando se discutem doenças ocupacionais, deve ter em mente que o problema básico da doença ocupacional geral é aquele que busca relacionar o ambiente de trabalho com a manifestação clínica de determinada doença. No sentido legal, o termo doença ocupacional envolve dois significados: doença profissional e doença do trabalho.

O ambiente de trabalho, suas instalações, equipamentos e materiais associados ao tipo de atividade desenvolvida. As doenças relacionadas ao trabalho, são doenças comuns modificadas no aumento da frequência ou na precocidade de manifestação em decorrência do trabalho. Doenças comuns nas quais se somem ou se multiplicam condições provocadoras ou

[283] LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast): reflexões sobre a estrutura de rede. **Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 20, n. 1, 2011, p. 86.
[284] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 205.

desencadeadoras em decorrência do trabalho. São também as doenças de agravos específicos tipificados pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais.[285]

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225,[286] garante a todos o direito ao meio ambiente saudável e propício ao desenvolvimento humano em toda a sua extensão. Com efeito, afirma Prata que:

> Fala-se hoje em dia em meio ambiente do trabalho sadio, ou seja, as empresas devem se preocupar não apenas em não poluir e reciclar, mas também oferecer aos seus colaboradores uma atmosfera de trabalho saudável, na qual o operário não se sinta perseguido nem tenha a sua saúde exposta a riscos desnecessários. [287]

Além disso, a Constituição Federal trata do direito à dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República no inciso III do seu artigo 1º e como um direito fundamental no inciso III do seu artigo 5º.[288]

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948, a qual o Brasil subscreveu, assegurou em seu artigo 23 o direito do trabalhador a boas condições para realização do trabalho: "§1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Neste sentido, percebe-se de forma clara que a ONU afirma que um ambiente de trabalho sadio é fator essencial para que nossas vidas tenham uma melhor qualidade. Sendo o

---

[285] GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, 2018, p. 1964.

[286] Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

[287] PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho – uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2008, p. 133.

[288] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; Art. 5º. odos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

direito a esse ambiente equilibrado e saudável, um direito fundamental da pessoa humana. Um ambiente laboral que seja compatível com as condições de desenvolvimento humano, de forma a valorizar o trabalho e, sobretudo, proteger a saúde, segurança e a vida do trabalhador.

Ainda no plano internacional, destaca-se, entre outras, a Convenção de número 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – ratificada pelo Brasil em 1992 -, que apresenta políticas de defesa da saúde e segurança do trabalhador, assim como do meio ambiente de trabalho que devem ser promovidas pelos países que fizerem parte da Convenção. O artigo 4 desta convenção preceitua:

> 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
> 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...]. [289]

Assim, diante do exposto podemos afirmar que o trabalho, de qualquer que seja sua modalidade, dignifica e enaltece o ser humano, o qual alcança devido ele, meios materiais, e produz riquezas essenciais à sua própria subsistência.

Ao empregador dos dias de hoje, o qual tem ciência da sua responsabilidade e da função social que a empresa possui, é indicado que invistam tanto na fiscalização no ambiente de trabalho, como em políticas de prevenção contra o abuso de poder nas relações de trabalho, do abuso emocional.

---

[289] BRASIL. **Decreto nº 1.234, de 24 de setembro de 1994**. Promulga Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019, que atualmente está em vigência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: nov./2021.

E em caso de denúncia, se espelhem nas diversas multinacionais europeias as quais possuem comissões internas para apurar o que ocorreu e seus próprios códigos de ética. Comprovado o assédio, devem punir o assediador, que pode até ser demitido por justa causa. Buscando sempre um ambiente de trabalho agradável e equilibrado, características as quais beneficiarão tanto o empregado como o empregador.

A propagação do conceito e demais aspectos do fenômeno do assédio moral, tornará para os empregados e os empregadores, mais fácil é a identificação das ações e atitudes que caracterizam o assédio moral. Tornando possível um processo de conscientização para ambas as partes da relação empregatícia, o qual auxiliará o desenvolvimento de programas que resgatem a dignidade humana da pessoa do trabalhador, criando um ambiente de trabalho gratificante e produtivo.

Tem se observado que as empresas que buscam a preservação da saúde emocional dos seus empregados vêm colocando em ação mecanismos de conformidade e boas práticas, sendo essas medidas entendidas como medidas de Compliance Trabalhista [290]. Algumas empresas adotaram programas de Compliance objetivando um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, tendo como pano de fundo a segurança jurídica e a associação de seu nome a boas práticas, vale a citação de alguns exemplos:

- **Nike:** Concedeu uma semana de folga para seus empregados buscando priorizar a saúde mental, para o CEO da marca, Matt Marrazzo, a medida traz uma nova perspectiva para enxergar os modelos de produção na contemporaneidade. [291]
- **Unilever**: Disponibilizou uma plataforma web que engloba saúde mental, física, emocional e de propósito. Visando a proteção da saúde mental de seus empregados, a empresa passou a investir na saúde mental e física de seus empregados disponibilizando benefícios como flexibilidade no trabalho e até apoio jurídico, psicológico e práticas antiestresse, assim eles esclarecem, em seu

[290] RIBEIRO, Renato. **Empresas que valorizam a saúde mental dos funcionários: 5 cases de sucesso**. Disponível em: https://blog.beerorcoffee.com/2020/02/12/saude-mental-dos-funcionarios/ Acesso em: out./2021.
[291] VEIGA. Gisa. **Nike prioriza saúde mental e dá semana de folga a empregados**. Disponível em: http://www.amatra13.org.br/noticias/nike-prioriza-saude-mental-e-da-semana-de-folga-a-empregados/ Acesso em: set./2021.

site [292], que com mais de 12 mil empregados no Brasil, a Unilever é pioneira em políticas de gestão de saúde e em iniciativas que proporcionam bem-estar e qualidade de vida aos funcionários. A companhia trabalha em quatro frentes - saúde mental, física, emocional e de propósito - que estão organizadas em um único chapéu: a plataforma wellbeing. Sob a gestão da área de Recursos Humanos, a plataforma wellbeing tem uma abordagem holística, ou seja, que considera o ser humano como um todo e em todos os aspectos importantes de sua vida. A flexibilidade tem papel importante dentro deste conceito, pois respeita as individualidades e as diferentes interpretações para o conceito de "bem-estar".

- **Koin:** Disponibiliza sessões de psicoterapia dentro do próprio escritório.
- **Netflix**: Permite que seus empregados decidam seus próprios horários, dias de trabalho, período e tempo de férias.
- **Barclays** [293]**:** Os funcionários são incentivados a contarem suas histórias, através do programa "This is me [294]", em que podem expressar seus desafios em relação à saúde mental e demonstrar suas histórias e experiências
- **Nubank**: Oferece a seus funcionários e dependentes o NuCare, que inclui assistência psicológica, financeira e jurídica 24 horas, todos os dias.

Eleita uma das mulheres mais poderosas do Brasil pela Forbes em 2019 [295] e líder de uma das empresas que mais cresce no país, a Nubank, Cristina Junqueira afirma:

> Trabalhar em uma organização onde pessoas que tradicionalmente não tinham espaço se sintam incluídas, exponham suas preocupações e consigam apoio para vencer seus desafios, certamente faz uma tremenda diferença para a saúde mental delas.[296].

[292] Unilever investe na saúde mental e física dos colaboradores. **Benefícios vão desde flexibilidade no trabalho até apoio jurídico, psicológico e práticas antiestresse.** Disponível em: https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2017/unilever-investe-na-saude-mental-e-fisica-dos-colaboradores/ Acesso em: ago./2021

[293] Banco britânico.

[294] Este sou eu.

[295] L IMA, Cláudia de Castro. MELLO, Kátia.IODICE, Giulianna. **As mulheres mais poderosas do Brasil**. Disponível em: https://forbes.com.br/listas/2019/05/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-3/ Acesso em: set/2021.

[296] MARI, Angélica. **Como nasceu o foco em saúde mental no Nubank**. Disponível em: https://forbes.com.br/colunas/2019/10/como-nasceu-o-foco-em-saude-mental-no-nubank/ Acesso em: set/2021.

Cristina Junqueira passou por várias situações em sua vida pessoal que impactou na sua vida profissional o que lhe fez implementar um centro de apoio à saúde mental de seus 2.100 funcionários no Brasil, deixando disponível um ambulatório com médicos para tratar de temas que incluem depressão e um pacote de assistência, chamado NuCare, que inclui assistência psicológica, jurídica e financeira,[297] tal medida trata-se de uma nítida prática de Compliance Trabalhista, visando a prevenção de doenças e apoio em outras esferas da vida cotidiana, efetivando e cumprindo a função social da empresa.

## 5.2 Responsabilidade do empregador perante a violência emocional e o direito de regresso em face do trabalhador

Conceituando Responsabilidade Civil pode-se dizer que consiste, basicamente, em um termo do direito que designa a responsabilidade de alguém em relação a um dano causado a outrem, ou seja, a responsabilização de um indivíduo por uma ação cometida por ele que veio a lesar outro indivíduo, ficando possível reparar tal dano.

Tem-se na Responsabilidade Civil dois lados, de um aquele que causa o dano, seja ele moral ou patrimonial, e de outro aquele que sofreu o dano. Sobre o assunto, Diniz (2009, p. 35) disserta: “Responsabilidade Civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiro em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem responda, por algo que a pertença ou de simples imposição legal”.[298]

Dessa forma, é possível dizer que a Responsabilidade Civil pressupõe a reparação do dano causado a um indivíduo, sendo esta reparação feita por meio de bens pecuniários. A partir do momento em que um indivíduo age de forma a prejudicar outro, violando uma norma jurídica preexistente, ficará sob pena de ser responsabilizado civilmente, devendo arcar com a obrigação de indenizar o lesionado.

---

[297] MARI, Angélica. **Como nasceu o foco em saúde mental no Nubank**. Disponível em: https://forbes.com.br/colunas/2019/10/como-nasceu-o-foco-em-saude-mental-no-nubank/ Acesso em: set/2021.
[298] DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 35.

Para Stolze e Pamplona Filho,[299] a relação jurídica que se dá entre uma parte devedora e uma credora, onde a primeira fica obrigada a arcar por livre e espontânea vontade ou até mesmo por coação uma prestação patrimonial, configura-se a obrigação. A Responsabilidade Civil deriva da vivência de um caso que é relacionado a um certo indivíduo o perfil de imputabilidade diante do direito privado.

Desta forma, por meio das conceituações citadas, se atribui Responsabilidade Civil a obrigação, havendo a indigência de reparar os danos causados a terceiros, sendo estes de caráter moral ou patrimonial. Com isso, percebe-se que o conceito de Responsabilidade Civil se consolida, essencialmente, diante do fato da obrigação ou necessidade de reparo ao dano causado à vítima em determinadas situações.

O alicerce da Responsabilidade Civil está no artigo 159 do Código Civil, que considera a obrigação de retribuir o indivíduo que é lesado no seu âmbito jurídico. Nessa instituição, a medida da extensão da obrigação de reparar é a intensidade dos danos causados, por ser a finalidade do dever de compensar o dano ao patrimônio jurídico de um indivíduo devido ao seu caráter de natureza apaziguadora.

Em linhas gerais pode-se dizer que a responsabilidade civil tem como principal função a restauração do equilíbrio jurídico, responsabilizando um indivíduo por um ato que tenha lesado outro, seja a partir de um dano moral ou patrimonial. De acordo com Diniz (2015), a responsabilidade civil assume três funções: compensatória; punitiva; e desmotivadora social da conduta lesada.

A função compensatória diz respeito ao restabelecimento do estado em que a vítima se encontrava anteriormente ao dano, restituindo-a no que lhe foi prejudicado, no caso de natureza moral do dano busca-se indenizar a vítima de forma equivalente ao dano sofrido, como uma forma de reduzir suas consequências.

---

[299] STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil: contém análise comparativa dos Códigos de 1916 e 2002**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 91.

Por sua vez, a função punitiva trata-se de fazer com que a compensação exigida para que o infrator repare o dano causado lhe sirva como exemplo para que não incorra em repetição do ato, passando a tomar condutas mais cautelosas no seio social, de forma a evitar danos a terceiros. Função semelhante apresenta como desmotivadora social da conduta lesada, buscando a partir da punição dada ao infrator servir de exemplo para a sociedade para desmotivação da conduta praticada.[300]

Püschel e Aquino [301] bem destacam que apesar das três funções citadas nem sempre será possível alcançá-las de forma simultânea, visto que, em alguns casos, atingir um deles pode comprometer o cumprimento de outro. A autora exemplifica com o estabelecimento de seguros de responsabilidade civil obrigatórios, que apesar de facilitar a indenização das vítimas, distribuindo os danos entre todos os segurados, reduzindo os riscos das vítimas não receberem indenização, prejudica a função punitiva do infrator e, consequentemente a função desmotivadora social.

A Responsabilidade Civil pode se apresentar em diferentes espécies de acordo com a perspectiva analisada. De acordo com Del Mastro,[302] poderá se apresentar como contratual ou extracontratual sob a perspectiva do seu fato gerador, pode se apresentar como direta ou indireta quanto ao seu agente causador e, ainda, pode figurar como objetiva ou subjetiva quanto ao seu fundamento.

Corroborando com Del Mastro, Diniz[303] afirma que a Responsabilidade Civil pode assumir diferentes espécies: quanto ao seu fato gerador (contratual ou extracontratual); quanto ao seu fundamento (subjetiva ou objetiva); quanto ao seu agente (direta ou indireta). Assim, a

---

[300] DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 35.
[301] PÜSCHEL, Flavia Portella; AQUINO, Theófilo Miguel. Segurança jurídica e coerência: uma reflexão sobre a uniformização de jurisprudência a partir da responsabilidade por abandono afetivo no STJ. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 2, 2019, p. 289.
[302] DEL MASTRO, André Menezes. A função punitivo-preventiva da responsabilidade civil. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 110, 2016, p. 767.
[303] DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 37.

classificação da Responsabilidade Civil deve-se a diferentes perspectivas, devendo-se destacar que tais espécies são derivadas a partir da interpretação da lei, não estando especificadas diretamente, surgindo a partir do entendimento dos doutrinadores do artigo 927 do Código Civil.

As espécies de Responsabilidade Civil contratual e extracontratual podem ser entendidas a partir da própria nomenclatura, sendo a primeira a Responsabilidade Civil derivada do não cumprimento de uma obrigação prevista em contrato, enquanto a extracontratual decorre pelo descumprimento de um "dever geral", não havendo vínculo jurídico existente entre o agente causador do dano e a vítima.[304]

O que determina se a Responsabilidade Civil será contratual ou extracontratual é o seu fato gerador, havendo na Responsabilidade Civil contratual a presunção da culpa, já que se origina de um acordo de vontades, ou seja, as partes eram cientes de seus acordos e obrigações. Já na Responsabilidade Civil extracontratual cabe à vítima apresentar o ônus da prova para comprovar a culpa do ofensor, somente a partir da apresentação da prova pode se configurar de fato a Responsabilidade Civil.

No que diz respeito à responsabilidade civil direta e indireta, entende-se que essa classificação da Responsabilidade Civil é referente ao seu agente, sendo a Responsabilidade Civil direta aquela que o próprio agente irá responder pelo seu ato que gerou dano a outrem, enquanto a Responsabilidade Civil indireta, também chamada de complexa, é aquela que o responsável pelo agente causador do dano irá responder civilmente, por exemplo, o indivíduo responde por seu filho menor de idade ou pelo seu animal, ou seja, existe um vínculo legal entre o causador do dano e o indivíduo que responderá civilmente.[305]

---

[304] GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro:** responsabilidade civil. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 17.
[305] VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil:** Responsabilidade Civil. São Paulo: Atlas, 2016, p. 89.

Nesse contexto, fica claro que a Responsabilidade Civil direta ou indireta está condicionada à capacidade de responder do agente causador, caso tenha algo que impeça que este responda civilmente, a culpa será imputada a um terceiro que tenha com o agente causador vínculo legal.

A responsabilidade subjetiva e objetiva se configuram a partir da questão do fundamento da Responsabilidade Civil, estando diretamente relacionada à culpa. Enquanto a Responsabilidade Civil subjetiva exige a comprovação da culpa, sendo decorrente de dano causado em função de ato doloso ou culposo, a Responsabilidade Civil objetiva não exige comprovação de culpa, sendo necessário apenas a conduta e o nexo de causalidade para se configurar o dever de indenizar.

Na denominada Teoria Objetiva, tem-se que havendo dano causado, consequentemente, surge o dever de indenizar, sem a necessidade de discussão da culpa pela ocorrência do evento. De acordo com Diniz,[306] a Teoria Objetiva cresceu em paralelo com a sociedade, o desenvolvimento das indústrias e da tecnologia que colocaram à tona várias probabilidades de danos. Percebeu-se que a Teoria da Culpa não era mais exclusiva, tendo em vista que provar danos causados foi ficando cada dia mais complexo, e assim juntando os requisitos e pressupostos precisos para tal.

Teoria do Risco foi também apelidada a Teoria Objetiva, levando em consideração algumas atitudes que abrangem riscos, sendo estes necessariamente arqueados por outrem. É relevante destacar, que é uma teoria excepcional, pois a responsabilidade individual é a norma, sendo aplicada no Código Civil. A legalidade está no artigo 927. Sobre da Teoria do Risco, Gonçalves corrobora que:

> Para esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade, cria um risco de dano para terceiros. E deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa. A Responsabilidade Civil desloca-se da noção de culpa para a ideia de risco, ora

[306] DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 39.

> encarada como risco-proveito, que se funda no princípio segundo o qual é reparável o dano causado a outrem em consequência de uma atividade realizada em benefício do responsável (*ubi emolumentum, ibi ônus*); ora, mais genericamente como risco criado, a que se subordina todo aquele que, sem indagação de culpa, expuser alguém a suportá-lo. [307]

É necessário que a vítima prove a autoria do dano que lhe foi causado, por meio de provas cabíveis, se logrará sucesso na ação, porém se o acusado do dano comprovar que a culpa foi da vítima, ele poderá ter uma indenização ao seu favor em casos de ação reparatória. E assim, será responsabilizado civilmente pelo dano, devido ao fato de colocar alguém a sofrer danos.

Por isso, afirma-se que o ônus da prova é a consolidação da Responsabilidade Objetiva. O Código Civil ampliou a aplicabilidade da Teoria do Risco, estabelecendo que nas situações em que o comportamento do autor gerar riscos para outros indivíduos implicará a Responsabilidade Objetiva elencando inúmeras hipóteses de incidir.[308]

Nesse contexto, na Responsabilidade Civil objetiva não há considerações sobre o aspecto subjetivo do sujeito, ou sob o dolo ou culpa, o dano causado é suficiente para sua configuração, tendo a teoria do risco como fundamento básico para a configuração da Responsabilidade Civil, basta o nexo de causalidade entre o fato lesivo e o dano.

A Responsabilidade Subjetiva ocorre quando existir a realização de um ato ilícito causando prejuízo ou danos a outro indivíduo, e o mesmo deve possuir comprovação da atitude ilegal do agente por meio da ocorrência do dano. Diante do exposto, Cavalieri Filho assegura que:

> Portanto, a partir do momento em que alguém, mediante conduta culposa, viola direito de outrem e causa-lhe dano, está-se diante de um ato ilícito, e deste ato deflui o inexorável dever de indenizar, consoante o art. 927 do Código Civil. Por violação de direito deve-se entender todo e qualquer direito subjetivo, não só os relativos, que se fazem mais presentes no campo da responsabilidade contratual, como também e

---

[307] GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro:** responsabilidade civil. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 18.
[308] FIUZA, César. **Direito civil**: **curso completo**. Belo Horizonte: Del Rey, 2015, p. 56.

> principalmente os absolutos, reais e personalíssimos, nestes incluídos o direito à vida, à saúde, à liberdade, à honra, à intimidade, ao nome e à imagem. [309]

Vale destacar que apesar dos dois tipos de Responsabilidade Civil serem admitido no Brasil, a Responsabilidade Civil subjetiva é priorizada, se baseando no conteúdo subjetivo da pessoa, sendo necessária a comprovação de que ela tinha a intenção de causar o dano, seja por culpa ou dolo. Todavia, como bem elucida Stoco,[310] a Responsabilidade Civil subjetiva não se mostra suficiente para cobrir todos os casos de reparação, fazendo-se necessário assumir o risco em alguns casos, adotando-se a Responsabilidade Civil objetiva.

Quando se trata da responsabilidade do empregador se tem a aplicação da responsabilidade civil objetiva, devendo este ressarcir a vítima por meio de indenização moral. Nesses casos tem-se a aplicação da chamada Teoria do Risco da Atividade, sendo o empregador responsabilizado pelos atos de seus empregados por este assumir os ricos inerentes à prática de sua atividade, estando entre eles a má conduta de seus empregados, portanto, não necessita a ocorrência de culpa para configuração da responsabilidade.

Nos casos de violência emocional tem-se a culpa do empregador caracterizada como *in ommitendo* e *in elegendo,* sendo responsável por não adotar estratégias de combate à violência emocional em suas dependências, assim como por não oferecer aos seus empregados um meio ambiente de trabalho saudável, seu dever e direito do trabalhador, revisto implicitamente na Constituição Federal de 1988.

Após a reforma trabalhista a fixação do valor trouxe observância aos seguintes parâmetros: “I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa

---

[309] CAVALIERI FILHO. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 41.
[310] STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil:** Responsabilidade Civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 49.

de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido". Portanto, indenização deverá ter como parâmetro os valores que variam entre três e 50 vezes o último salário do ofendido, a depender do grau da ofensa.

Todavia, faz-se importante mencionar que o atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem aberto espaço para que o empregador ingresse com seu direito de ação regressiva em face do empregado responsável pelo ato. Apesar de pouco comum na esfera trabalhista, os últimos julgados têm ampliado essa prática.

Como o caso julgado neste ano de 2021 em que foi ajuizada uma ação de regresso em face de ex-empregado que cometia violência emocional ao ameaçar os demais empregados de demissão caso não cumprissem meta. O juiz de 1º grau do caso bem se posicionou ao afirmar que:

> [...] está mais do que na hora de o verdadeiro causador do dano venha a responder pelos seus atos, até mesmo porque as indenizações pagas pela empresa aos empregados ofendidos na sua moral nem sempre são suficientes para compensar o seu sofrimento, pois, regra geral, o agressor sequer é acionado pessoalmente. [311]

O empregado foi assim condenado a ressarcir o empregador pela indenização paga à vítima, tendo como fundamento o art. 934 do Código Civil. Ainda no mesmo julgado tem-se o relato do juiz de que

> [...] uma vez comprovado em Juízo a prática de ato ilícito doloso pelo empregado e inexistente indícios de que foi compactuado pela empregadora, devido ao ressarcimento postulado, até mesmo como forma de evitar a perpetuação de atitudes similares, sob a falsa ideia de que apenas a empresa responde por eventuais indenizações postuladas pelos empregados vítimas. [312]

[311] TRT-6, **Recurso Ordinário Trabalhista, 0000619-50.2018.5.06.0019**, Relator: Milton Gouveia.
[312] TRT-6, **Recurso Ordinário Trabalhista, 0000619-50.2018.5.06.0019**, Relator: Milton Gouveia.

Assim, a ideia também encontra fundamento no exemplo para que não se tenha ideia que empregados com condutas abusivas irão ficar ilesos enquanto empregadores arcam com seus atos.

Contudo, é importante entender que para que a ação de regresso seja válida o empregador precisa comprovar que cumpriu com seu dever de adotar estratégias de combate à violência emocional em suas dependências e de oferecer aos seus empregados um meio ambiente de trabalho saudável, sendo neste ponto que se abre oportunidades para a prática do Compliance Trabalhista, já que precisará comprovar o ilícito praticado pelo subordinado e a inexistência de indícios de que os atos abusivos tenham sido compactuados pela empregadora.

## 5.3 Compliance Trabalhista na prevenção da violência emocional

A violência emocional no ambiente de trabalho tem sido uma das principais denúncias recebidas pelo TST nos últimos 10 anos, superando o percentual de 60%. De acordo com o TST, [313] no ano de 2018 foram registradas 56.160 ações de assédio moral, enquanto em 2019 esse número foi de 112.022 de assédio moral e 4.786 de assédio sexual, o que representou um crescimento de quase 100% dos casos no período de um ano. Já em 2020 esse número apresentou queda, sendo registrados 68.635 ações por assédio moral, provavelmente pelo afastamento dos trabalhadores do local de trabalho em decorrência do isolamento social exigido pela pandemia da COVID-19.

Assim, considerando o número de casos registrados anualmente verifica-se a necessidade de adotar estratégias para modificar essa realidade. De acordo com Calcini e

[313] **TST**, Tribunal Superior do Trabalho. Ranking de Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. 2021. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes Acesso em: ago/2021.

Carvalho,[314] a compliance tem se apresentado como uma técnica eficiente nesse processo, buscando transparência na relação com os empregados e buscando tornar positivos os ambientes de trabalho.

De acordo com Silva e Pinheiro, a partir da implementação do Compliance é possível evitar que condutas lesivas sejam perpetuadas, a partir da conscientização da comunidade que forma uma organização, o que evita ou reduz os riscos de que práticas indesejáveis venham a ocorrer. [315]

Nesse mesmo sentido, Candemil afirma que o Compliance Trabalhista gerencia os riscos associados ao descumprimento de normas previstas na seara trabalhista, promovendo uma cultura de adequação às normas, além de possibilitar que as empresas consigam detectar irregularidades para efetivação de condutas corretivas. [316]

Nesse processo, Calcini e Carvalho [317] destacam a realização de auditorias internas permanentes para prevenção e apuração de violações de direitos trabalhistas nas empresas, extinguindo as atitudes de assediadores. Os autores elucidam que o departamento de compliance precisa ser independente, com a elaboração de um código de conduta, fiscalização de seu cumprimento e aplicação de sanção em caso de seu descumprimento. Empregados e empregadores precisam passar por treinamentos constantes para que seja possível mantê-los alinhados na busca por um ambiente de trabalho saudável. Candemil também menciona as auditorias trabalhistas como ferramentas de compliance, sempre buscando identificar o grau de

---

[314] CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Áurea Maria. O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. **Consultor Jurídico**. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista Acesso em: ago./2021.

[315] SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, **Iuri. Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 52.

[316] CANDEMIL, Alexan.dra. **Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa**. Florianópolis: Habitus, 2021, p. 15.

[317] CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Áurea Maria. O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. **Consultor Jurídico**. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista Acesso em: ago./2021.

conformidade em que a empresa se encontra, o que favorece a segurança e a confiança nas relações trabalhistas.[318]

De acordo com Candemil,[319] o Compliance Trabalhista precisa estar pautado em três pilares: prevenção; detecção; correção ou remediação. Corroborando com a autora, Mathies cita medidas que devem ser adotadas para adoção de um programa de Compliance Trabalhista, as quais:

> (i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de 16 interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas. [320]

Importante mencionar que o código de conduta deve refletir a cultura organizacional, com o treinamento sendo fundamental no processo de adaptação de empregados e empregadores. Além disso, é preciso que seja elaborado com linguagem fácil e esteja acessível a todos os envolvidos.

Para tanto é possível pegar subsídio no código de conduta no âmbito da administração pública. Acredita Heloani [321] que a criação de códigos de ética e de mecanismos pode dar ao servidor agredido o direito de denunciar por escrito e sigilosamente. Destacando-se acerca do Código de Ética do servidor Público em vigor por meio do Decreto n. 1.171 de 22 de junho de 1994 tem-se que uma vez que o servidor público está comprometido com sua função social é cabível a adoção de um comportamento adequado ao bem público.

---

[318] CANDEMIL, Alexandra. **Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa**. Florianópolis: Habitus, 2021, p. 34.
[319] CANDEMIL, Alexandra. **Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa**. Florianópolis: Habitus, 2021, p. 16.
[320] MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção**. São Paulo: Juruá, 2018, p. 147-148.
[321] HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. São Paulo: Ed. Atlas, 2003, p. 132.

Os princípios morais que norteiam o servidor público, como dignidade, zelo, eficácia devem refletir no exercício de suas funções, devendo primar sempre pela honestidade, justiça e conveniência, elementos éticos de sua conduta.

O referido código de ética versa sobre oi assédio moral em sua seção 3, capítulo XV, art. 317, b) "prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles pertençam"; f) "permitir que perseguição, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores".

É, portanto, de suma importância que qualquer servidor público preze pelo cumprimento do código de ética com vistas a assegurar condições adequadas de trabalho tanto para si como para outrem. Corroborando com Heloani, Silva afirma que os Conselhos: "Constituem-se poderosos instrumentos para a prevenção do assédio moral, conscientizar e fomentar bons valores e princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho".[322]

Para Schmidt, [323] poderia ser formado um Conselho para discutir e analisar situações denunciadas de assédio moral. Em 18 de novembro de 2011 publicou-se a Lei 15.036 chamada Lei do Assédio Moral objetivando a prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho.

Intui-se que sejam adotadas medidas protetivas administrativas como proteção funcional e econômica ao servidor público que tenha sofrido, denunciado ou testemunhado assédio moral.[324] A referida lei determinou que as penalidades em casos de assédio comprovado

---

[322] SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol**. São Paulo: LTr, 2013, p. 8.
[323] SCHMIDT, Martha H. F. de M. **O assédio moral no Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, A. 27, n. 47, jan./jun. 2002, p. 8.
[324] MACIEL, Everton Cabral et al. **Assédio moral no trabalho: estratégias de prevenção e combate na administração pública.** Centro de Convenções Ulysses Guimarães Brasília/DF, 2012, p. 18.

fossem especificadas de acordo com a gravidade do ato. Deve o Ministério Público também intervir na defesa dos direitos dos servidores utilizando inquérito civil e outros procedimentos administrativos para garantir os direitos sociais dos trabalhadores.

Diante do seu dever, o Ministério do Trabalho adotou como objetivando esclarecer aos trabalhadores sobre os meios de defesa e quais os transtornos gerados por esse tipo de abuso.[325] Neste sentido, conclui-se que medidas de prevenção contra assédio moral devem, sobretudo, visar o sigilo, haja vista, muito profissionais preferem suportar o abuso emocional por receio de uma repressão maior.

Nesse contexto, verifica-se que o Compliance Trabalhista deve agir com vistas a erradicar os conflitos trabalhistas, entendendo-se que quanto maior o gerenciamento de riscos da ocorrência desses conflitos, menor é a probabilidade de serem impetradas ações trabalhistas.[326]

Uma estratégia importante nesse processo de compliance é o canal de denúncia, que funciona como uma medida detectiva, que pode ser utilizado pelos empregados para denunciar práticas abusivas e assediadoras, sendo imprescindível garantir ao denunciante a confidencialidade e o anonimato.

## 5.4 A Figura do compliance office nos casos de violência emocional trabalhista

O compliance office configura-se como um novo perfil traçado para o advogado está relacionado às alterações do ramo empresarial que tem sofrido, por meio de um advento no Compliance no Brasil, e isso significa que é um ato ou o procedimento que tem o intuito de

[325] ZIMMERMANN; Santos Lima. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 9, n. 25, mar. 2003, p. 103.
[326] CANDEMIL, Alexandra. **Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa**. Florianópolis: Habitus, 2021, p. 33.

garantir o cumprimento das normas reguladoras dos setores empresariais, isso significa melhorias benéficas.

Um assunto bastante recente e que já tomou grande proporção devido a importância que apresenta quanto a sua finalidade, um grupo pequeno e com grande funcionalidade, o compliance emergiu uma das áreas de maior potencial quanto a expansão e crescimento dos escritórios de advocacia, ou seja, um procedimento que chamou atenção de muitos profissionais do Direito que se mostram interessados em aproveitar cada oportunidade que é oferecida em sua área, demandando por cursos profissionalizantes com o intuito de entender e aprender sobre as habilidades fundamentais para que possam atuar nessa área com o novo perfil em questão.[327]

O advogado que tem intenção de se capacitar e aprimorar seus conhecimentos dentro da área do direito empresarial, as habilidades que concernem ao compliance são valiosas, atuando em um universo corporativo, seja ele no executivo jurídico ou como advogado que irá prestar atendimento para as empresas, e até mesmo que eles não atuem diretamente no ramo do compliance, são benefícios que com certeza contribuirão com a absorção de conhecimento especializado, constituindo um diferencial fundamental para o advogado. Nesse cenário, é necessário ter em mente que "a extrema fragilidade de um dos litigantes pode colaborar para a prolação de uma decisão injusta e incoerente no que alude à realidade fática submetida à apreciação".[328]

Ser advogado vai além da interpretação de leis e regulamentos, obviamente é de suma importância que esses profissionais saibam manusear essa área, mas suas habilidades relacionadas ao Compliance são condições para que eles se tornem capacitados e mais propícios a desenvolverem um excelente trabalho como executivos jurídicos com visão mais holística

---

[327] CABETTE, Eduardo Luiz Santos; NAHUR, Marcius Tadeu Maciel. **Criminal Compliance e ética empresarial: novos desafios do Direito Penal Econômico**. Porto Alegre: Editora Núria Fabris, 2013, p. 86.
[328] TARTUCE, Fernanda**. Igualdade e vulnerabilidade no processo civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 102.

sobre como essas leis e regulamentos poderão ser aplicadas as operações empresariais, analisando os riscos bem realizada e os seus impactos relacionados aos negócios e a reputação da companhia.[329]

Compliance Officer é um perfil altamente regulado e precisa de especialistas que conheçam os regulamentos e estabeleçam modelos para que sejam cumpridos, à medida que mais e mais regulamentos são publicados para regular a atividade jurídica e financeira a fim de estabelecer políticas e procedimentos e, assim, cumprir o novo ambiente regulatório onde o foco desta nova área de atuação do advogado é a prevenção e o estabelecimento de boas práticas jurídicas, onde o objetivo dos programas de prevenção é evitar a responsabilidade potencial criminal e implementar uma verdadeira cultura de conformidade.[330]

Este ajuste nos leva a nos perguntar qual o papel do compliance nas organizações e sua relação com a RSE (Responsabilidade Social do Empregador). O perfil do advogado que atua na seara penal empresarial tem sofrido alterações a partir do advento da compliance no Brasil. Nesse sentido, compliance pode ser entendido como o ato ou o procedimento que visa assegurar o cumprimento das normas reguladoras de determinado setor empresarial.

O plano de prevenção ao crime deve ter uma série de elementos básicos, como a existência de um responsável pela conformidade, um canal de denúncias, um mapa de riscos, um código de sanções, medidas de reparação, etc. É função do responsável pela conformidade estabelecer o referido plano de prevenção, atualizá-lo e adaptá-lo ao funcionamento da empresa, a fim de cumprir as auditorias relevantes realizadas por um consultor externo.

Definido por Rechulski, os requisitos que devem ser atendidos pelos modelos de organização e gerenciamento (compliance criminal) são os seguintes: “Identifique as atividades

---

[329] CABETTE, Eduardo Luiz Santos; NAHUR, Marcius Tadeu Maciel. **Criminal Compliance e ética empresarial: novos desafios do Direito Penal Econômico**. Porto Alegre: Editora Núria Fabris, 2013, p. 86.
[330] ASSI, Marcos. **Compliance como implementar**. Editora Trevisan, 2018, p. 58.

nas quais os crimes a serem evitados podem ser cometidos, estabelecer protocolos ou procedimentos que demonstrem a disposição da entidade legal de adotar e executar as decisões necessárias".[331]

Ter modelos adequados de gestão de recursos financeiros para prevenir a prática de crimes, impor a obrigação de reportar possíveis riscos e descumprimentos ao órgão encarregado de monitorar a operação e observância do modelo de prevenção, estabelecer um sistema disciplinar que sancione adequadamente o não cumprimento das medidas estabelecidas pelo modelo. Realizar uma verificação periódica do modelo e propor possíveis modificações em caso de infrações relevantes, mudanças na organização, na estrutura de controle ou na atividade de negócio.

Nesse mesmo sentido, Silva e Pinheiro[332] apontam como práticas que podem ser adotadas pelas organizações: mapeamento de riscos, implantação do código de conduta, realização de treinamentos, abertura de canais para apuração de desconformidades e aplicação correta de medidas disciplinares.

A recente reforma do Código Penal inclui a atenuação e isenção da responsabilidade da entidade legal, desde que um modelo de prevenção ao crime tenha sido adotado anteriormente e efetivamente. Em caso de crime, a isenção da empresa dependerá do cumprimento do referido modelo (cumprimento penal). Se a total conformidade e adequação do modelo de prevenção forem comprovadas, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade criminal. Em caso de acreditação parcial, atuará como atenuante da penalidade.

---

[331] RECHULSKI, David. *Compliance Officer* agora é o gestor da integridade da empresa. **Consultor Jurídico.** 2015. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2015-jan-19/david-rechulski-*compliance-officer*-agora-gestor-integridade. Acesso em: set./2021.

[332] SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista – Teoria e Prática**. Editora JusPodivm, 2020, p. 71.

Com o processo de regressão contra o empregado agressor, provando que a empresa tomava todas as medidas preventivas e mesmo assim não foi suficiente para coibir o caso, com o empregado insistindo na conduta lesiva, vindo, assim, a reverter o caso, obrigando o empregado assediador a devolver à empresa o valor da indenização pago à vítima, ao mesmo tempo que demonstra para a sociedade que a empresa em nada teve a ver com sua conduta. Com isso, verifica-se a importância do Compliance Trabalhista mesmo quando a ação já tem sido julgada.

A importância do compliance nesses casos, pode ser vista no julgado da 2ª do TST, onde a reclamada aponta a prática do compliance na empresa como meio de provar que as acusações da reclamante eram infundadas, conforme se verifica:

> AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI No 13.015/2014 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL EM RAZÃO DO SOBREPESO DO AUTOR. VALOR ARBITRADO. R$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA . Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática quanto aos temas, pela qual se negou provimento ao agravo de instrumento com fundamento no artigo 255, inciso III, alínea "a" , do Regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo desprovido". [...] A ré, por sua vez, sustenta que: "Inicialmente, impugna-se, com veemência, toda a narrativa que embasa o pleito em comento, visto que não coincide com a realidade dos fatos, em especial a alegação de que a empresa "apesar de ciente de tal situação nada fazia para impedir tal constrangimento. Pelo contrário: seu silêncio ante tal fato demonstrava claramente seu posicionamento permissivo, já que os próprios supervisores também participavam do evento danoso". Em verdade, a contestante possuía uma forte política de ética nas relações de trabalho, sendo esta exaustivamente informada a seus empregados, possuindo, inclusive, normas de conduta a serem seguidas, dispostas no Código de Ética ora anexado, que deve ser seguido por todos os seus colaboradores, SEM EXCEÇÃO. Neste canal, o acesso é feito através do sítio eletrônico da empresa (http://mdiasbranco.com.br), sendo possível que qualquer empregado faça denúncias ANÔNIMAS acerca do descumprimento /canal-ético/ das normas de conduta estabelecidas no supracitado Código, tendo o reclamante total conhecimento deste sistema que sempre foi amplamente divulgado pela empresa. Urge salientar que no canal ético acima referenciado, repita-se, o sigilo de qualquer denunciante é integralmente garantido, esclarecendo ainda, que este é administrado por uma empresa de auditoria externa que encaminha para a área de Compliance da reclamada, apenas as queixas, sem qualquer identificação do denunciante. Em que pese a existência do referido canal, é certo que, em análise do histórico de denúncias e notificações realizadas durante o período em que o autor laborou para a reclamada, não se verificou, pelo conteúdo, qualquer

> narrativa semelhante a que fora exposta na inicial, de modo que as alegações do autor não passam de meras elucubrações.[333]

Apesar das alegações referentes à prática de compliance, a empresa não conseguiu reverter a situação, visto que uma testemunha refutou a existência dessa prática de compliance, assim como a existência de um canal de denúncias de conhecimento dos trabalhadores na empresa, além de confirmar o assédio sofrido pela reclamante.

É por motivos como esse que Assi destaca a importância de disseminar a cultura, visto que somente possuir normas, procedimentos e sistemas não é o suficiente, sem a conscientização dos colaboradores sobre o processo de compliance, a empresa assumiria o risco de caracterizar uma "fraude inocente".[334]

Em outro caso já é possível verificar que o compliance conseguir resolver o caso a favor da empresa ao demonstrar que sua conduta não foi lesiva ao reclamante:

> I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017 - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. APELO DESFUNDAMENTADO. A arguição de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, somente é cabível por violação dos arts. 832 da CLT, 489 do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, nos termos da Súmula 459 desta Corte. Não se enquadrando na orientação do mencionado verbete sumular, desmerece processamento o apelo. 2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A Corte de origem assevera que a mudança do autor de setor decorreu do poder diretivo do empregador, inexistindo provas do alegado assédio moral. O recurso de revista se concentra na avaliação do direito posto em discussão. Assim, em tal via, já não são revolvidos fatos e provas, campo em que remanesce soberana a instância regional. Diante de tal peculiaridade, o deslinde do apelo considerará, apenas, a realidade que o acórdão atacado revelar. Esta é a inteligência da Súmula nº 126 desta Corte. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017 - DESCABIMENTO. 1. HORAS EXTRAS. ACORDO SEMANAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS. BANCO DE HORAS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. CUMPRIMENTO DAS EXIGÊNCIAS E RESTRIÇÕES LEGAIS PARA CADA UM DOS REGIMES. NECESSIDADE . Evidenciada a existência de irregularidades na adoção simultânea dos dois regimes de compensação, impossível o acolhimento das ofensas alegadas (Súmula 126/TST). 2. INTERVALO

[333] Ag-**AIRR-101307-11.2018.5.01.0067**, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/06/2021.
[334] ASSI, Marcos. **Compliance como implementar**. Editora Trevisan, 2018, p. 44.

> INTRAJORNADA. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS TRECHOS DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIAM O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. Diante da redação do inciso I do § 1º-A do art. 896 da CLT, conferida pela Lei nº 13.015/2014, não se conhece do recurso de revista quando a parte não indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. 3. ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA EM HORÁRIO DIURNO. Decidindo o Regional em conformidade com a jurisprudência desta Corte (Súmula 437, I, do TST), impossível o processamento do apelo, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da súmula 333 do TST. 4. DESCONTOS EFETUADOS A TÍTULO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados" (Precedente normativo nº 119 da SDC/TST). Estando a decisão recorrida moldada a tal jurisprudência e com a Súmula Vinculante nº 40, impossível o processamento do recurso de revista. Óbice do art. 896, § 7°, da CLT. Agravos de instrumento conhecidos e desprovidos. [...] Quanto à dita falta de investigação do 'report' encaminhado ao compliance, ressalta-se que a empresa carreia aos autos o e-mail de resposta, em que informa estarem as alegações do reclamante sendo direcionadas à área de recursos humanos e determina que o empregado responsável pelo setor entre em contato com o autor (fl. 707v.). Como se verifica, o proceder da reclamada, na forma como descrito acima, não se reveste da gravidade sustentada pelo reclamante, a ponto de configurar assédio moral e ensejar o pagamento da reparação de dano moral pleiteada. Com efeito, a caracterização de dano moral exige que a imagem da pessoa seja maculada no seu meio social, ou que se lhe cause profundo sofrimento psicológico, lhe acarretando prejuízos de ordem extrapatrimonial. [335]

Nos casos de assédio moral, verifica-se a atuação do advogado indo além da prevenção, atuando na melhoria da imagem da empresa, nos casos de regressão com os verdadeiros agressores. A expectativa é que o compliance consiga prevenir os casos, todavia, quando não é possível é necessário que se busque minimizar os efeitos.

[335] **AIRR-377-79.2014.5.04.0733**, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 07/12/2018.

# 6 CONCLUSÃO

As normas jurídicas voltadas para os direitos sociais visam garantir ao trabalhador garantias mínimas de trabalho, em um processo de luta que fica por conta de dois fatores: a luta dos sindicatos na elaboração das convenções e o mínimo estabelecido em lei. Em linhas gerais, busca-se que os direitos dos trabalhadores sejam de fato exercidos.

As relações trabalhistas no Brasil são regulamentadas pela CLT, estando nela todos os direitos do trabalhador e dispositivos que visam regulamentar as relações trabalhistas, assegurando que os direitos serão concretizados. Considerando ser o trabalho um direito social, as alterações trazidas nesse âmbito são sempre alvos de polêmicas.

A partir do estudo é possível ressaltar que o assédio moral traz consequências muito sérias, não só ao agredido, mas à sociedade como um todo. A vítima desenvolve problemas físicos e emocionais, os quais acabam por se refletir em suas demais relações sociais.

Percebe-se que a tendência é que doenças pré-existentes venham a se agravar, podendo, também, surgir novas doenças. Chama-se atenção para o caso das mulheres, considerando que em seu dia a dia já enfrentam problemas relacionados à assédio moral, por uma condição de discriminação de gênero.

A violência emocional pela qual a vítima é submetida, quase sempre com a saída do sujeito passivo, cuja saúde debilitada reflete-se não somente na vida do assediado, como acaba por trazer sérios danos à sua vida familiar, ao estado, à própria instituição e aos amigos, onde se percebe que toda a sociedade é atingida.

Ao final deste estudo foi possível verificar que o empregador precisa estar atento, visto que suas ações relacionadas à jornada de trabalho ficaram mais evidentes no caso do teletrabalho, ficando em risco constante de sofrer ajuizamento de ações trabalhistas caso não

considere o direito do seu empregado à desconexão. Para o empregado os impactos foram positivos já que essa modalidade de trabalho ganhou ênfase, passando seus direitos a serem mais protegidos, principalmente em relação ao seu momento de lazer, onde a desconexão com o ambiente de trabalho deve ser feita por completo, não encontrando qualquer vínculo de subordinação nesse momento.

Percebe-se que a tendência é que doenças pré-existentes venham a se agravar, podendo, também, surgir novas doenças. Verifica-se que existem efeitos comuns à saúde de ambos os sexos. A pessoa, geralmente, sai do emprego com seu estado de saúde bastante comprometido, sendo que às vezes, seus problemas físicos e emocionais a impedem inclusive, de retornar ao mercado e trabalho.

Nos casos em que forem demonstradas a conduta de assédio moral por parte do empregador ou de seus prepostos e empregados será caracterizada culpa, portanto, a empresa responde por Responsabilidade Civil objetiva.

A partir do estudo realizado foi possível distinguir o assédio moral do assédio sexual, verificando que o assédio sexual é a conduta que tem natureza sexual e é insistentemente reiterada, embora seja repelida e rejeitada, eliminando a liberdade do outro em relação ao sexo. Assim, constata-se que é uma violação dos direitos de livre disposição do próprio corpo e da intimidade.

Vale ressaltar que para que o assédio sexual se configure no ambiente de trabalho não se faz obrigatório que o assediador se encontre em nível hierárquico superior à vítima, o assédio sexual pode ocorrer também com pessoas do mesmo nível hierárquico, ocorrendo uma pressão psicológica visando alcançar favores sexuais.

O assédio moral pode acarretar em responsabilização do empregador pelos atos dos empregados quanto a rescisão indireta e a justa causa. É certo que a indenização moral tem o

objetivo apenas de coibir outras ações imorais, além de sinalizar e mostrar que o dano moral é irreparável, sendo impossível se avaliar quantias indenizatórias, haja vista, a imensa dor sofrida.

Durante o estudo analisou-se ainda a evolução histórica da responsabilidade civil, para assim definir-se a recomposição do dano sofrido, sendo diferenciada de responsabilidade penal, já que contém como requisito o ato ilícito civil (e não penal), além da culpa. Estudou-se também responsabilidade civil subjetiva e objetiva fundadas na teoria da culpa e na teoria do risco respectivamente.

Finalmente, o trabalho mostrou como pode ser reparado e prevenido o assédio moral que é tão maléfico ao trabalhador no ambiente profissional. Devendo ser buscada a justiça do trabalho para solucionar esses casos. O ônus da prova vai incumbir ao agente agressor, e o magistrado analisará o caso concreto e assim liquidará o dano.

Quanto à reparação do dano moral causado, primeiro será constatado os prejuízos sofridos pela vítima para que o mesmo possa ser considerado, após a sua configuração a ação será movida, podendo haver apenas o pagamento de multa indenizatória ou pedido de retratação pública, sempre visando a satisfação e a sensação de alívio por parte da vítima.

Quanto à fixação do valor a ser pago como indenização não há um critério absoluto, sendo, geralmente, fixado sob arbitrariedade do juiz, que deve observar todos os fatores do caso, desde o grau de culpa do ofensor, passando pela capacidade econômica, até a justa compensação e à significação do valor com vistas a evitar reincidência.

Nesse contexto, é possível afirmar que todo trabalhador que sofrer assédio moral dentro do seu ambiente de trabalho, poderá mover ação contra a empresa empregadora, sendo esta, caso confirmado a culpa, responsabilizada civil e objetivamente pelos danos morais causados.

O presente trabalho identificou os principais fatores relacionados com a importância da existência da área de compliance na organização, afinal, foi demonstrado que o custo com a prevenção oferecida pelo programa compensa todo risco de compliance: perda de valor no mercado externo e frente aos stakeholders e até mesmo a sua falência, cumprindo assim com o seu objetivo geral.

A função do procedimento de compliance jurídico vai muito além de apenas apontar o problema, a adequada prática do método é importante aliada do empresário que deseja contar com instrumentos de prevenção de conflitos e demandas legais, faz parte do planejamento empresarial e pode contribuir decisivamente para a consolidação duradoura da empresa no mercado.

Ao final deste estudo foi possível verificar que o Compliance Trabalhista pode contribuir como medida de proteção dos empregados diante da violência emocional nas relações de trabalho no âmbito das organizações contemporâneas, visto que é implementado nas empresas como medida de prevenção que visam um ambiente de trabalho sadio e transparente, com auditorias internas constantes e aplicação de sanções sempre que identificadas condutas consideradas como ilícitas que se aproxime de assédio moral.

Além disso, verificou-se que sua presença nas organizações também se faz importante quando já se tem um caso na justiça, visto que possibilita que as empresas provem sua conduta de repressão ao assédio moral, que em nada teve a ver com a conduta do assediador, conseguindo reverter o pagamento de indenização em ações de regressão contra empregados agressores. Portanto, conclui-se que o Compliance Trabalhista contribui como medida de proteção dos empregados diante da violência emocional nas relações de trabalho no âmbito das organizações contemporâneas.

**REFERÊNCIAS**

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010.

AMAZARRAY, Mayte Raya. Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia. Curso de Pós-Graduação em Psicologia, 2010.

AZEVEDO, Júlio Camargo. Flexibilização procedimental nas demandas possessórias multitudinárias (uma proposta de adequação ritual à luz dos direitos humanos envolvidos nos litígios coletivos pela posse). **Cadernos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo**, 2019.

BARBOSA, M. L; BRITO, C. G. **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015.

BARUFI, Renato Britto; SIQUEIRA, Oniye Nashara; NETO, Zaiden Geraige. Flexibilização procedimental em tempos de emergência social: análise dos negócios jurídicos processuais atípicos na justiça do trabalho. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2018.

BERLINGIERI, Adriana. Workplace bullying: Exploring an emerging framework. **Work, employment and society**, v. 29, n. 2, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05.10.1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: ago./2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**.Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: out./2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível: em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm Acesso em: out./2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: mar.2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: ago.2021.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm Acesso em out./2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm Acesso em: ago./2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5 Acesso em: nov./2021.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos; NAHUR, Marcius Tadeu Maciel. Criminal Compliance e ética empresarial: novos desafios do Direito Penal Econômico. Porto Alegre: Editora Núria Fabris, 2013.

CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Áurea Maria. O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. **Consultor Jurídico**. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista Acesso em: ago./2021.

CANDEMIL, Alexandra. Compliance trabalhista: política de sanções disciplinares e justa causa. Florianópolis:  Habitus, 2021.

CALVET, Otávio Amaral. A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Relação de Trabalho versus Relação de Consumo. **Revista LTr, São Paulo, SP**, v. 69, n. 1, 2005.

CAPPELLETTI, Mauro, e GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1988.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2021.

CARVALHO, Luis Gustavo Coelho. A flexibilização dos procedimentos e prazos na lei 13.105/2015 como método de acesso à justiça (a influência da 3ª onda renovatória de Mauro Cappelletti e Brian Garth). In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2016.

CAVALIERI FILHO.  **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2013.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

CICHOKI Neto, José. **Limitações ao acesso à justiça**. Curitiba: Juruá, 2009.

COSTA, Márcia. Relações de trabalho e os regimes contemporâneos de emprego na Espanha e no Brasil: um breve paralelo. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 499-525, 2010.

COSTA, Danilo et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 38, 2013.

COSTA, Roberta Kaliny de Souza ; ENDERS, Bertha Cruz ; MENEZES, Rejane Maria Paiva de . Trabalho em equipe em saúde: uma análise contextual. Ciência, Cuidado e Saúde, v. 7, 2008.

CUNHA, Bruno Santos. Fiscalização de contratos administrativos de terceirização de mão de obra: uma nova exegese e reforço de incidência. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários às Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

DEL MASTRO, André Menezes. A função punitivo-preventiva da responsabilidade civil. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 110, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2015.

FREITAS, Janaina Helena. O acesso à justiça e o mínimo existencial: a assessoria jurídica popular na promoção dos direitos fundamentais. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade-REDES**, v. 7, n. 1, 2019.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FIUZA, César. **Direito civil**: curso completo. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca; SOUZA, Maurício Bearzotti de. Os princípios da adequação, da adaptabilidade e da flexibilização procedimental pelo juiz no novo CPC. **Os princípios da adequação, da adaptabilidade e da flexibilização procedimental pelo juiz no novo CPC**, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Método, 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro:** responsabilidade civil. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Manual de direito individual do trabalho. Ed. Revista dos Tribunais. São Paulo. 2014.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast): reflexões sobre a estrutura de rede. **Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 20, n. 1, 2011.

LIMA, Cláudia de Castro. MELLO, Kátia.IODICE, Giulianna. **As mulheres mais poderosas do Brasil**. Disponível em: https://forbes.com.br/listas/2019/05/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-3/ Acesso em: set/2021.

LOPES, Othon Azevedo. **Fundamentos da regulação**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2018.

MACIEL, Everton Cabral et al. **Assédio moral no trabalho:** estratégias de prevenção e combate na administração pública. Centro de Convenções Ulysses Guimarães Brasília/DF, 2012.

MARI, Angélica. **Como nasceu o foco em saúde mental no Nubank**. Disponível em: https://forbes.com.br/colunas/2019/10/como-nasceu-o-foco-em-saude-mental-no-nubank/ Acesso em: set/2021.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos bancários em tempos pós-modernos -** primeiras reflexões. São Paulo: Revista Direito do Consumidor, 2005.

MARTINS, Antero Arantes; PEDREIRA, Christina de Almeida. **Reflexões Sobre a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Scortecci, 2017.

MARTINS, Flademir Jeronimo Belinati; MOREIRA, Glauco Roberto Marques. Comentários críticos à exposição de motivos do novo Código de Processo Civil (CPC): notas sobre o novo CPC e sua ideologia a partir da análise de sua exposição de motivos. In: LEAL, André Cordeiro; SILVA, Maria Dos Remédios Fontes; MOSCHEN, Valesca Raizer Borges (orgs.). P**rocesso, jurisdição e efetividade da justiça II [Recurso eletrônico on-line]** organização CONPEDI/ UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção. **São Paulo: Juruá**, 2018.

MENDONÇA, Juliana Moro Bueno et al. Violências no ambiente de trabalho: ponderações teóricas. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 2018.

MERGULHÃO, Rossana Teresa Curioni. Flexibilização procedimental: o negócio jurídico processual no Código de Processo Civil de 2015–limites e controle: breves ponderações. **Revista JurisFIB**, v. 9, n. 1, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional.** São Paulo: Atlas, 2013.

MOTA, Henrique de Souza. A flexibilização do procedimento durante a pandemia do Covid-19: repensando a audiência trabalhista a partir do gerenciamento processual. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**., Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2019.

ONO, Taynara Tiemi. A flexibilização procedimental: uma comparação entre os sistemas jurídicos brasileiro, inglês e português. In: **Revista de Processo**. 2016.

OVSYUK, N.V. "Compliance control in the field of labor relations" Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky, n. 23, 2018.

PASSOS, Bruna Rocha. Sobre a Necessidade/Utilidade da Flexibilização Procedimental pelo Juiz no Sistema Processual Brasileiro: Uma Análise Necessária. **Revista de Processo, Jurisdição e Efetividade da Justiça**, v. 1, n. 1, 2015.

PAYAN, Janice M., MCFARLAND, Richard G. Decomposing Influence Strategies: Argument Structure and Dependence as Determinants of the Effectiveness of Influence Strategies in Gaining Channel Member *Compliance*. **Journal of Marketing**. v. 69, nº 3. American Marketing Association, 2005.

PINTO José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho:** noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PINTO, Maria Celia Nogueira et al. Breve análise sobre flexibilização procedimental por meio de negócio jurídico processual no Código de Processo Civil brasileiro de 2015. **Revista Jurídica da UniFil**, v. 15, n. 15, 2019.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho – uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2008.

PÜSCHEL, Flavia Portella; AQUINO, Theófilo Miguel. Segurança jurídica e coerência: uma reflexão sobre a uniformização de jurisprudência a partir da responsabilidade por abandono afetivo no STJ. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 2, 2019.

RECHULSKI, David. *Compliance Officer* agora é o gestor da integridade da empresa. **Consultor Jurídico.** 2015. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2015-jan-19/david-rechulski-*compliance-officer*-agora-gestor-integridade Acesso em: set./2021.

RONCONI, Lucas. Enforcement and compliance with labor regulations in Argentina. **Ilr Review**, v. 63, n. 4, 2010.

RIBEIRO, Renato. **Empresas que valorizam a saúde mental dos funcionários: 5 cases de sucesso**. Disponível em: https://blog.beerorcoffee.com/2020/02/12/saude-mental-dos-funcionarios/ Acesso: em out./2021.

ROSSINI, Luiz Felipe et al. **Flexibilização procedimental e efetividade do processo.** 2018. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Nove de Julho.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v. 12, 2005.

SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. Breves considerações sobre o elo entre o Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 78, jul/2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro Dos Santos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. **Curso De Direito Processual Do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; SAAVEDRA, Giovani Agostini. Judicialização, Reserva do Possível e Compliance na Área da Saúde. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 18, n. 1, 2017.

SCHMIDT, Martha H. F. de M. O assédio moral no Direito do Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, A. 27, n. 47, jan./jun. 2002.

SILVA, Carla da. **Uma realidade em preto e branco:** as mulheres vítimas de violência doméstica. 2011. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. Quais os impactos do coronavírus no gerenciamento de programas de compliance? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. jul. 2020.

SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista** – Teoria e Prática. Editora JusPodivm, 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O Teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, 2000.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil:** antes e depois da Lei n. 13.467/2017, Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antese-depois-da-lei-n-13-4672017/. Acesso em: set./2021.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Planton Teixeira de Azevedo. **Reforma Trabalhista:** Análise Comparativa e Crítica da lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil:** Responsabilidade Civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: contém análise comparativa dos Códigos de 1916 e 2002. São Paulo: Saraiva, 2002.

TARTUCE, Fernanda. **Igualdade e vulnerabilidade no processo civil.** Rio de Janeiro: Forense, 2012.

Unilever investe na saúde mental e física dos colaboradores. **Benefícios vão desde flexibilidade no trabalho até apoio jurídico, psicológico e práticas antiestresse**.

Disponível em: https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2017/unilever-investe-na-saude-mental-e-fisica-dos-colaboradores/ Acesso em: ago./2021.

VEIGA. Gisa. **Nike prioriza saúde mental e dá semana de folga a empregados**. Disponível em: http://www.amatra13.org.br/noticias/nike-prioriza-saude-mental-e-da-semana-de-folga-a-empregados/ Acesso em: set./2021.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil:** Responsabilidade Civil. São Paulo: Atlas, 2016.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. O modelo processual cooperativo e a flexibilização procedimental. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 18, n. 3, 2017.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. O modelo processual cooperativo e a flexibilização procedimental. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 18, n. 3, 2017.

WEIL, David. Enforcing labour standards in fissured workplaces: The US experience. v. 22, n. 2, 2011.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico-Fundamentos de uma nova cultura do Direito**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017.

ZIMMERMANN; Santos Lima. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 9, n. 25, mar. 2003.