

1. Introdução

A modernização nas indústrias e nas estruturas das empresas, a globalização, o ritmo acelerado em razão da competitividade aliado a busca frenética de lucro tem cada vez mais estafado o trabalhador, do operário braçal até o alto executivo, com jornadas extensas, cobranças excessivas pelo alcance de metas abusivas, o aumento de responsabilidade além do fantasma do desemprego tem causado distúrbios físicos ou psíquicos no obreiro.¹

Tais fatores fazem com que o ambiente de trabalho se torne um ringue contribuindo para a ocorrência de atos abusivos como o assédio moral fundado na arbitrariedade contra trabalhadores através do medo e da ameaça. O tema é de tamanha relevância nos dias atuais e de preocupação de diversas áreas (médica, jurídica, administrativa) em decorrência dos resultados gerados, por exemplo, doenças. Note as palavras de Hádassa Ferreira (2004, p.37):

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.”

Percebe-se também que é um fenômeno crescente, conforme informa o artigo *Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção* de Kátia Alessandra Pastori Terrin e de Lourival José de Oliveira que citam a pesquisa realizada por Margarida Barreto e informam que entre os anos de 2001 e 2005, em todos os estados brasileiros, comprovou-se

¹ A OMS revela que até 2020 a depressão será a doença mais incapacitante do mundo - Os casos de transtornos psiquiátricos e doenças mentais no ambiente de trabalho estão crescendo no Brasil. É o que revela a Previdência Social, que registrou em 2016 o afastamento de 75,3 mil trabalhadores em razão de quadros depressivos, com direito a recebimento de auxílio-doença, o que representa 37,8% de todas as licenças médicas motivadas por transtornos mentais e comportamentais no mesmo ano(...). Conforme a reportagem uma das causas destes distúrbios é o assédio moral. Leia mais em: <http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/doencas-psiquicas-aumentam-no-ambiente-de-trabalho/?cHash=0e706bc615911fa50706c685bc6f6b3a>

que o assédio moral acontece em todas as regiões do país. *De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas, privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. O assédio moral se manifesta das mais diferentes formas, sendo que a principal delas é a pressão para produzir mais e prolongar a jornada de trabalho. As humilhações psicológicas exercidas por chefes e colegas são manifestações cada vez mais comuns* (BARRETO, 2006).

Apesar da alta ocorrência de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, há, ao mesmo tempo, uma preocupação de administradores, operadores do direito e profissionais de recursos humanos para o extermínio destas práticas abusivas. A busca de condutas virtuosas tem se tornado tema de grande relevância no ambiente corporativo com o intuito de que novas práticas íntegras sejam absorvidas. Diante disso, um programa de planejamento tem ganhado notoriedade na governança empresarial privada, e até mesmo no setor público, no Brasil: *compliance*, inicialmente concretizado no setor financeiro, porém tem ganhado espaço em outros ramos como na área trabalhista.

A legislação brasileira impõe ao empregador a promoção da melhoria da condição social do trabalhador devendo zelar pelo bom e saudável ambiente de trabalho e convívio entre os funcionários. Ocorre que, muitas vezes os gestores cometem falhas gerando demandas judiciais como as de assédio sexual e que poderiam ter sido prevenidos e detectados por uma estrutura de *compliance* que será detalhado mais adiante.

O presente trabalho tem o intuito de demonstrar que um programa organizado e direcionado para prevenção de ilícitos dentro do ambiente de trabalho que será de grande valia para uma relação saudável entre empregado x empregador e empregado x empregado.

Quanto à metodologia utilizada para a pesquisa foram acionadas as técnicas de método indutivo, pesquisa bibliográfica, análise de jurisprudência e reportagem jornalística, a fim de apurar melhor entendimento sobre o tema estudado. Recursos tecnológicos foram utilizados pelos meios usuais: sítios jornalísticos, biblioteca digital da USP e de tribunais superiores.

2. O Assédio Moral no ambiente de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho não tem um marco específico do seu surgimento, contudo, entre os estudiosos há um consenso de que sempre existiu nas relações laborais desde os tempos mais remotos e, que somente a partir da década de 1980 os estudos e as propostas legislativas sobre o assunto começaram a ganhar força (NASCIMENTO, 2011) ainda persiste até o momento atual em todo o mundo.

Foi no campo da psicologia que o assédio moral começou a ser estudado, tendo como ponto às pesquisas e publicações da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, dando o marco inicial e maior visibilidade no estudo sobre o assédio moral com sua obra intitulada *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. (MATHIES, 2018)

No Brasil, com a Constituição Federal de 1988 promovendo a proteção dos direitos fundamentais, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana (art. 1º da CF) e os direitos de personalidade, passaram a servir de instrumentos para o combate ao assédio moral. Ainda corroboram os artigos 6º, 7º, 196, 225 e 200 consagrando a saúde como um direito social e assegurado como um dever do Estado, e garantindo a proteção do meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito fundamental da pessoa. Além da Convenção nº 155 da OIT em seu art. 3º, alínea e, que disciplina:

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Contudo, não há uma definição na legislação trabalhista conceituando o assédio moral, porém, a doutrina e a jurisprudência tem se empenhado para delinear seus traços. Interessante observação sobre o tema na entrevista da médica Dra. Margarida Barreto autora do livro *"Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações"* (Educ, 2000 e 2006) define e aponta indicadores que ocasionam o assédio:

"O assédio moral pode ser definido como a 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. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade". Outras denominações também usadas são 'assédio psicológico', 'tortura psicológica' e, em alguns casos, 'violência moral'.

O assédio moral não é uma doença, mas um risco não visível no ambiente de trabalho. Quando se identifica o assédio moral como doença, a tendência é de culpabilizar o trabalhador e de colocar a discussão no marco da biologia. Isso leva a um reducionismo muito grande, pois isola o problema e retira da análise o contexto social, as formações socioeconômicas e o processo histórico. Deixa de se considerar a existência das pessoas em sociedade e o indivíduo em sua relação com o outro, num cenário específico, que é o mundo do trabalho com a lógica do lucro. É muito importante que as pessoas entendam, e essa é a nossa batalha. Nós já levamos essa discussão para profissionais da Saúde, para as universidades e para os sindicatos. De cinco anos para cá, no entanto, nosso foco tem sido a área do Direito juízes, advogados, promotores, OAB, etc. , pois percebemos que havia uma certa incompreensão no sentido do julgamento, e o problema acabava sendo atribuído à personalidade e à sensibilidade do assediado, ficando descartada a questão do ambiente de trabalho.

Para se entender a questão do assédio moral, é importante, antes de tudo, compreender as mudanças radicais que o mundo do trabalho sofreu nesses últimos 20 anos. Entre outras coisas, podemos falar da questão da 'reestruturação' intensiva das empresas, que se caracteriza, principalmente, pela demissão em grande escala. O resultado é que aqueles que ficam acabam sobrecarregados, realizando tarefas que corresponderiam a dois ou três funcionários. Outro conceito muito usado é o da 'flexibilização' que, na verdade, acaba sendo a flexibilização dos direitos, do tempo e da saúde do trabalhador. O trabalhador, cuja jornada de trabalho era de oito horas, passa a estar 24 horas por dia à disposição da empresa. Seu tempo passa a ser o tempo do poder e da produção. Tem ainda a questão da 'empregabilidade', na qual o trabalhador é responsabilizado pela sua própria atualização, a fim de se tornar empregável, isto é, um indivíduo pronto para atender ao chamado do mercado de trabalho. O trabalhador deixa de ser um 'trabalhador' para virar um 'colaborador', ou seja, nós nos tornamos

colaboradores da nossa própria exploração. Tudo isso afeta diretamente a forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho e acabam formando um terreno propício para o assédio moral.”

A doutora Sônia Mascaro Nascimento contribui para a temática conceituando:

“assédio moral 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.” (NASCIMENTO, 2009)

Bem assinala Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, ressaltando o caráter ilícito do assédio moral:

“O assédio moral é um ato ilícito civil, que ocorre no mundo do trabalho, gerando, em consequência, o dever de reparação do dano causado, de natureza extrapatrimonial, desde que identificada a responsabilidade do empregador.

Pode constituir também um ilícito penal, desde que a legislação especial assim o tipifique, como é o caso da França. O dano moral gerado pela prática do assédio tem natureza imaterial e, por isso mesmo, é compensado com o pagamento, não de uma indenização, no sentido literal, mas de uma reparação pecuniária que objetiva atenuar os prejuízos decorrentes da lesão a uma esfera que não é patrimonial, que é personalíssima da pessoa e que atinge, ou pode atingir, direitos da personalidade como está na Constituição: à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem, à saúde, à própria dignidade da pessoa humana e a sua integridade física e moral. E secundariamente co-substancia um desestímulo à prática de condutas lesivas dessa natureza. O pagamento tem a natureza jurídica, portanto, de sanção pela prática de um ato ilícito. O que gera a

obrigação de indenizar é a prática do ato ilícito que provocou o dano moral, freqüentemente acompanhado também de um dano material, daí a concomitância das duas indenizações via de regra.”

A jurisprudência, por sua vez, também vem contribuindo para o contorno do que seja o assédio moral, note a fundamentação sobre o tema no recurso de revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª, 2ª e 3ª Região:

“Assim, é possível perceber que o assédio moral no trabalho decorre do abuso prolongado no exercício do poder diretivo pelo empregador nas relações entre as partes, e justamente ao trazer severos transtornos ao ambiente de labor e desassossego à vítima, afeta diretamente a esfera personalíssima do indivíduo que labuta e gera dano moral passível de reparação.

Além disso, sabendo-se que o contrato de emprego, calcado no respeito e confiança mútua entre as partes, tem evidente natureza comutativa, a impor àquele que toma o serviço o dever não apenas de remunerar o empregado pelo trabalho prestado, mas de também lhe garantir um ambiente saudável nesse exercício, em que estejam sumariamente respeitados sua honra e dignidade psíquica, o abuso de poder traduz-se em evidente desrespeito às obrigações contratuais.”²

“O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de

² RR 22634420115150109 – Reconhecimento de assédio moral no ambiente de trabalho e a devida indenização por dano moral.

trabalho” (ACÓRDÃO n°: 20160520082 - Relator: DONIZETE VIEIRA DA SILVA - Publicação: 25-07-2016).

“ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. No Direito do Trabalho, o assédio moral tem sido caracterizado como "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" (Sônia A. C. Mascaro Nascimento, "O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho", Revista LTr 68-08/922-930). Nem toda forma de agressão psicológica à pessoa, porém, configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. Assim, 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 psíquicoemocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Mesmo não restando configurado o assédio moral, porém, o agressor não está livre da punição, desde que o seu ato abusivo seja danoso à personalidade da vítima, atentando contra a sua saúde mental. De todo modo, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado "dano moral".” (TRT 3ª R.; RO 688/2008-099-03-00.0; Nona Turma; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 14/04/2010)

Percebe-se com os esclarecimentos acima que o assédio moral é motivo de estudo e de grande preocupação de diversas áreas em razão da proteção à saúde do trabalhador e da importância de um ambiente de trabalho saudável. Dois motivos mais claros que contribuíram inicialmente para o aumento deste desequilíbrio no ambiente de trabalho foram a globalização e o capitalismo desenfreado pela constante busca de crescimento financeiro a qualquer custo proporcionando jornadas extensas, sobrecarga de trabalho e o medo do desemprego fazem com que o trabalhador esteja sempre no estado de manter-se empregado e para isso sentindo-se obrigado a estar conectado com todo tipo de atualização para então sentir-se “seguro” e de supor que estará capacitado para encontrar um emprego como bem disse a Dra. Margarida Barreto, *um indivíduo pronto para atender ao chamado do mercado de trabalho. O trabalhador deixa de ser um 'trabalhador' para virar um 'colaborador', ou seja, nós nos tornamos colaboradores da nossa própria exploração.* Tudo isto favorece um clima de competição desenfreada, hostil e um estresse em razão da insegurança da ‘empregabilidade’ favorecendo o aparecimento de comportamentos antiéticos como o assédio moral. Clareando a ideia o desembargador Francisco das Chagas Lima Filho (2007, p.152) trata com propriedade sobre o assunto:

“Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.”

Interessante observar os números estatísticos sobre o tema no Brasil:

“Estima-se que, no Brasil, pelo menos 40% dos trabalhadores sofrem violência moral. Muitos são os exemplos de assédio moral nas relações de trabalho. São comuns as instruções confusas e imprecisas, a exigência de trabalhos urgentes sem necessidade, as críticas em público, a transferência de setor com o intuito de humilhar, a privação de trabalho, a depreciação das tarefas feitas, a marcação de tempo e de vezes para ir ao banheiro, a exigência de

desempenho acima da qualificação, a submissão a tarefas inferiores à função desempenhada, a exigência de trabalhos complexos em tempo insuficiente, o desrespeito ou a imposição de crenças religiosas, filosóficas ou políticas. Esse quadro é totalmente contrário ao direito. O ordenamento jurídico brasileiro funda-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil. Constitui-se objetivo fundamental do país a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”(CAIXETA, 2005)

Os resultados desta prática afetam diretamente o estado emocional do trabalhador e em consequência a sua saúde mental, como os transtornos psíquicos, ofendendo diretamente os direitos de personalidade do obreiro, bem jurídico protegido constitucionalmente. Tal prática acaba acometendo ao obreiro o estresse, a “Síndrome de Burnout”, a depressão, a ansiedade, a angústia são apontados como fenômenos oriundos das relações laborais muitas vezes surgidos em razão do assédio moral. Por isso, é necessário um estudo mais aprofundado para a prevenção deste ato ilícito praticado dentro do ambiente de trabalho.

3. Compliance

Diante destas práticas antiéticas dentro do ambiente do trabalho é interessante observar a aplicação do *compliance* como uma forma de prevenção para as ocorrências e também um canal de orientação de conduta.

Recentemente, no Brasil, este programa de planejamento tem ganhado notoriedade na governança corporativa privada em razão dos grandes escândalos envolvendo grandes grupos em atos criminosos com gestores públicos e com a edição da Lei 12.846/2013, conhecida como a lei anticorrupção, passando a ser praticado nas organizações empresariais com o objetivo de passar credibilidade e seriedade aos negócios. Embora seja um tema em expansão por aqui, o instituto já existe há mais de meio século com sua origem nos EUA na estruturação de condutas íntegras e éticas dentro das empresas para o combate de ilícitos. O termo *compliance* é de origem inglesa e significa conformidade, obediência, cumprimento, Willian S. Laufer e Saavedra esclarecem respectivamente:³

³ LAUFER, Willian S. Corporate Liability, Risk Shifting and the Paradox of Compliance. Vanderbilt Law Review, v. 52, 1999.

“Compliance is an empowered accountability that is driven down the corporate hierarchy through the firm’s structure, processes, and decisions. Compliance should be institutionalized to shape an organization’s guiding values, to create an environment that supports ethically sound behavior, and to instal sense of shared accountability among employees.” “Compliance estabelece uma relação, portanto, entre um “estado de conformidade” e uma determinada “orientação de comportamento”. Se esta “orientação de comportamento” é uma norma jurídica, está-se diante de Compliance jurídico, cuja designação varia conforme a área do direito, a qual a norma a ser seguida se insere.”⁴

A palavra acabou virando uma nomenclatura para um regramento de conduta dentro do mundo corporativo é um programa de autorregulação de conduta dentro da corporação para que tanto o presidente quanto os colaboradores da empresa trabalhem e realizem negócios de forma idônea e transparente, o objetivo é a redução/eliminação de fraudes no mundo corporativo. A Siemens é um exemplo dentro do meio privado e no setor público a Petrobrás vem investindo esforços para uma nova concepção de trabalho e relações comerciais. No âmbito trabalhista o foco é na prevenção de riscos de incidentes no ambiente de trabalho (acidentes de trabalho, fatores de risco à saúde, controle da jornada, assédio moral etc.) por meio da aplicação do código de ética da empresa aliado com a observância das determinações legais vigentes. Tal implementação exigirá uma equipe multidisciplinar para atuar no estudo do foco do conflito a fim de evitá-los.

O termo *compliance* é de origem inglesa e significa conformidade, obediência, cumprimento. A palavra acabou virando uma nomenclatura para um regramento de conduta dentro do mundo corporativo sendo um programa de autorregulação de conduta dentro da corporação para que tanto o presidente quanto os colaboradores da empresa trabalhem e realizem negócios de forma idônea e transparente, o objetivo é a redução/eliminação de fraudes no mundo corporativo. No âmbito trabalhista o foco é na prevenção de riscos de incidentes no ambiente de trabalho (acidentes de trabalho, fatores de risco à saúde, controle da jornada, assédio moral etc.) por meio da aplicação do código de ética da empresa aliado com a observância das determinações legais vigentes. Tal execução exigirá uma equipe multidisciplinar para atuar no estudo do foco do conflito a fim de evitá-los.

⁴ SAAVEDRA, Giovanni Agostini. Compliance criminal: revisão teórica e esboço de uma delimitação conceitual. Revista Duc In Altum Cadernos de Direito, vol. 8, nº15, mai.-ago., 2016.

Para o caso das práticas corriqueiras de assédio moral no ambiente de trabalho, verifica-se a ausência de uma postura ética no ambiente de trabalho seja pelos seus gestores ou/e até mesmo entre os próprios funcionários⁵, exigindo um regramento de conduta que seja aplicado em todas as esferas das empresas aliado a vontade de combater a degradação e precarização das condições de trabalho. O saneamento deste tipo de conduta poderá ser atacado no sentido preventivo, com a adoção de programas internos em empresas, principalmente com o intuito de orientação, pode reduzir drasticamente a ocorrência de assédio moral (HIRIGOYEN, 2006). Com medidas mais rigorosas como a demissão do infrator caso as medidas preventivas não surtam efeitos.

A execução do programa tem como fundamento principal o comportamento ético dos sujeitos e o ser ergonomicamente ético pode ter como ponto de partida a observância de

⁵ No assédio moral horizontal o agressor realiza o ato ilícito motivado por inveja de seu colega de trabalho em razão de alguma habilidade por se sentir ameaçado em perder algum tipo de promoção e, até mesmo, por discriminação sexual, religiosa, ética, política etc. Voto do Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado: *Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. (BRASIL, 2012) Decisão do TRT da 13ª região de relatoria do Ilustre Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva: “Afinal, a ninguém é dado tratar o semelhante de maneira grosseira, com gritos, palavrões, xingamentos, nem mesmo a pretexto de exigir produção maior no trabalho ou melhoria na feitura de algum trabalho realizado. Aceitar tal prática é anuir com a degradação das relações humanas, especialmente no ambiente de trabalho. Lembro que o assédio ocorre, na relação de emprego, não apenas de forma ascendente ou descendente, mas igualmente de modo horizontal.” (TRT-13ª R. - RO 71100-92.2012.5.13.0006 - DJe 19.04.2013 - p. 17).*

Sobre o assédio moral vertical é o praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado. Decisão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região: *HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. In casu, restou provada a insólita conduta patronal, com a prática reiterada de ofensas de cunho homofóbico por parte de superior hierárquico, que atingiram o patrimônio moral da obreira, resultando a obrigação legal de reparar. O epíteto de "sapatona" utilizado à miúdo por preposta da demandada, é expressão chula de cunho moral e depreciativo que, nas circunstâncias, constitui grave atentado à dignidade da trabalhadora, pelo alto grau de ofensividade e execração moral, agravada por ser proferida diante do corpo funcional. Independentemente da opção sexual da autora, que só a ela diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com ofensas e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por meio do seu preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput, CF) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso patronal ao qual se nega provimento no particular. (Grifo nosso) (BRASIL, 2014)*

treze aspectos essenciais para criar um ambiente de trabalho harmônico, que seriam os mandamentos da ética ergonômica (COLOMBO FILHO, 2016, p. 149- 150), quais sejam:

- i) incentivar o convívio familiar por meio da correta concessão dos períodos de descanso e prévia comunicação das escalas;*
- ii) exigir trabalho em horário extraordinário apenas excepcionalmente;*
- iii) evitar sobrecarga de trabalho, aumentando os postos de trabalho proporcionalmente ao crescimento do volume de trabalho (novas contratações, contratações temporárias são, inclusive, alternativas mais econômicas em relação ao pagamento de horas extras);*
- iv) zelar pela fruição das pausas e intervalos, impedindo a fadiga psíquica e física do trabalhador;*
- v) viabilizar e incentivar o aprimoramento profissional, por meio do investimento em formação técnica;*
- vi) não exigir atividades físicas dos trabalhadores, seja para fins motivacionais ou para treinamento, afastando a possibilidade de ocorrência de situações que exponham os trabalhadores;*
- vii) não restringir idas ao banheiro e saber tratar os casos de abuso;*
- viii) saber organizar a sistemática de trabalho sem impor metas abusivas;*
- ix) organizar métodos de trabalho que visem otimizar a produtividade sem, contudo, exercer pressão desmedida sobre o trabalhador;*
- x) emitir ordens e instruções claras, objetivas e precisas, afastando a possibilidade de equívocos sobre a interpretação destas;*
- xi) possuir qualificação, promover a troca de conhecimentos e sempre transmitir o máximo de informações para a prevenção de acidentes;*
- xii) contar com um corpo especializado em organização, sistemas e métodos, e segurança do trabalho para o planejamento, treinamento e fiscalização de atividade relacionadas ao meio ambiente do trabalho e;*

xiii) cumprir a Constituição e proporcionar um ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível, em atenção principalmente aos princípios da dignidade da pessoa humana e meio ambiente de trabalho saudável.

A aplicabilidade da ferramenta de gestão *compliance* no âmbito trabalhista, contribuirá para a construção de estruturas de boa governança tornando um facilitador para o gestor promover condutas éticas e íntegras com a inserção de melhores práticas baseadas nos princípios da empresa e em observação à lei de forma eficiente promovendo transparência nas relações contribuindo para a formação de equipes íntegras promovendo uma cultura ética concebida para a prevenção, detecção e solução dos conflitos.

4. Considerações finais

Percebe-se que a prática desta conduta repulsiva sempre esteve presente nas relações laborais, antigamente, talvez, pela ausência de medidas repressivas, hoje, diante do aumento da produção e a busca incessante de metas e nova forma de organização em razão da globalização e da concepção capitalista criou ambientes cada vez mais competitivos e hostis favorecendo a prática de condutas antiéticas, tanto dos mais altos gestores quanto de seus subordinados, para atender o mercado, além do medo do desemprego e a precarização do trabalho são fatores contributivos para o assédio moral.

O tema tomou o interesse dos estudiosos das mais diversas áreas para uma melhor compreensão deste fenômeno preocupante gerador de diversas síndromes psíquicas, o que vem sendo alertado até mesmo pela Organização Internacional do Trabalho e OMS, pois será o mal das próximas décadas como bem observado pelo Sindicato dos Servidores do Ministério Público de Minas Gerais:

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado às condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, essas serão as décadas do “mal estar na globalização”, onde irão predominar depressões, angústias e outros danos psíquicos,

relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

Viu-se que os comportamentos são manifestados em diversas escalas seja entre empregador x empregado, conhecido como o assédio moral vertical e, também, realizado entre seus pares, empregado x empregado, conhecido como assédio moral horizontal. Ambas as práticas são repulsivas preventivamente dentro das organizações sérias e comprometidas como também pelos tribunais do país com o reconhecimento ao pagamento de indenização por danos morais.

Dessa forma, percebe-se que um programa de *compliance* atuará como uma boa solução para a boa gestão da empresa na prevenção, administração e solução do conflito de forma eficiente, mas cabe a todos os personagens do contexto laboral, isto é, do presidente da empresa ao trabalhador braçal, estarem inseridos de forma efetiva e orientados por meio de programas de conscientização explicando as causas prejudiciais a saúde do trabalhador e suas significativas consequências, e de mecanismos eficientes para o combate do assédio moral.

Tal programa sistematizado dentro do estabelecimento do empregador contribuirá com a redução dos custos de demissões do obreiro, seja a vítima do ato ou o do autor do evento, a diminuição das demandas judiciais e as suas respectivas indenizações, além dos gastos previdenciários em razão dos afastamentos decorrentes de tratamentos médicos; e o mais importante é a promoção de um meio ambiente saudável e seguro, promovendo o bem-estar de todos os funcionários o que acarretará maior produtividade e maior publicidade positiva da empresa no mercado.

6. Referências Bibliográficas

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 04/08/2018.

CAIXETA, Sebastião Vieira. *Assédio Moral*. Correio Brasiliense, 25/07/2005.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Método. São Paulo, 2017.

COLOMBO FILHO, Cassio. *Quem paga essa conta? Danos morais, assédio moral e outras encrencas – Manual de diretrizes de compliance para gerenciamento da ética laboral*. Curitiba: Direito Prático, 2016.

Convenção 155 da OIT. Disponível em:
http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html#155. Acesso em
04/08/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. LTR80, 2016.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas, Russell Editores, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LIMA FILHO, F. C. . *Elementos constitutivos do assedio moral e a responsabilização do empregador*. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul , v. 01, p. 151-204, 2007.

MACHADO, Isabella. *Assédio Moral*. Disponível em:
<https://sindsempmg.org.br/arquivos/cartilha.pdf>. Acesso em 04/08/2018.

MARTINS, Wilson. *A História da Inteligência Brasileira*. Ed. Cultrix, 2ª edição. Disponível em:<https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/121413/1/DDP_RochaFurtadoLucas_Tesis.pdf>. Acesso em 09/05/2018.

MARGARIDA, Barreto. *Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho*. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>. Acesso em 03/08/2018.

MATHIES, Anaruez. *Assédio Moral e Compliance na relação de emprego. Dos danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção*. Ed. Juruá. 2018.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio Moral*. 2 ed. São Paulo: Saraiva,2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. ASSÉDIO MORAL. Disponível em:
<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2007/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20Porto%20Alegre,%20v.%2073,%20n.%202,%20p.%2025-45,%20abr.-jun.%202007.pdf>. Acesso em 04/08/2018.

PELI, P. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. São Paulo: Ícone, 2006.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. *Compliance criminal: revisão teórica e esboço de uma delimitação conceitual*. Revista Duc In Altum Cadernos de Direito, vol. 8, nº15, maio-ago,

2016.Disponível em:<<http://faculdadedamas.edu.br/revistafd/index.php/cihjur/article/view/375/359>>. Acesso em 09/05/2018.