

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

VALTER MOURA DO CARMO

GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

COMPLIANCE CONTRA ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE TEÓRICA CONCEITUAL

COMPLIANCE AGAINST MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT: A CONCEPTUAL THEORETICAL ANALYSIS.

Deysiane de Melo Barros

Resumo

Este estudo tem como objetivo geral analisar o papel do compliance na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando a responsabilidade social das empresas. A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica, utilizando uma abordagem indutiva para extrair conclusões gerais a partir de observações específicas e dados coletados, complementada pela análise documental. Os resultados indicam que o compliance é uma ferramenta crucial na criação de um ambiente de trabalho ético e respeitoso. Implementar programas de compliance contribui significativamente para a prevenção do assédio moral, ao promover a observância rigorosa das normas internas e externas da empresa e ao estabelecer padrões de conduta adequados. O estudo também evidenciou que o compliance não deve ser limitado ao cumprimento estrito do Ordenamento Jurídico, mas deve englobar orientações de comportamento para fomentar boas relações entre os funcionários. Conclui-se que a adoção de políticas de compliance eficazes não apenas reduz os riscos de práticas ilícitas, mas também promove a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Assim, as empresas cumprem seu dever ético e fortalecem sua responsabilidade social, beneficiando todos os envolvidos e contribuindo para um ambiente laboral mais saudável e produtivo.

Palavras-chave: Compliance, Assédio moral, Responsabilidade social corporativa, Direitos humanos, Direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

The general aim of this study is to analyze the role of compliance in preventing bullying in the workplace, highlighting corporate social responsibility. The methodology adopted was bibliographical research, using an inductive approach to draw general conclusions from specific observations and collected data, complemented by documentary analysis. The results indicate that compliance is a crucial tool in creating an ethical and respectful working environment. Implementing compliance programs contributes significantly to the prevention of bullying by promoting strict compliance with the company's internal and external rules and by establishing appropriate standards of conduct. The study also showed that compliance should not be limited to strict compliance with the legal system, but should include behavioral guidelines to foster good relations between employees. It is concluded that the adoption of effective compliance policies not only reduces the risks of illicit practices, but also promotes quality of life in the workplace. In this way, companies fulfill their ethical duty

and strengthen their social responsibility, benefiting everyone involved and contributing to a healthier and more productive working environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Moral harassment, Corporate social responsibility, Human rights, Fundamental rights

1 INTRODUÇÃO

A prevenção do assédio moral constitui o cerne das relações de trabalho, pois reflete nas boas condições laborais, além disso, trata-se de uma temática muito abrangente para o debate acadêmico e para o meio jurídico. Para tanto, é necessário compreender o processo que prejudica as boas relações no ambiente laboral e saber intervir de forma precoce para inibir atos hostis, como forma de promover a qualidade de vida aos envolvidos nesse processo (Manduca; Borges, 2023).

Assim, o assédio moral é definido “como um processo que se evidencia nas relações no trabalho, caracterizado por um conjunto de atos hostis, que ocorre de forma crônica, continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade, ofendem ou prejudicam aqueles que são alvo das hostilizações” (Soboll, 2017, p. 15). Portanto, Gonçalves (2023) considera o assédio como ato ilícito violador de diversos preceitos constitucionais, como os previstos no artigo 1º, inciso III e no artigo 5º, incisos III e X, da Constituição Federal, e que deve ser combatido, principalmente, ter sua prática prevenida.

É nesse contexto que surgiu no âmbito empresarial, mas que se alastrou a todas as organizações, privadas ou públicas, sem ou com fins lucrativos, conhecida como Compliance (Gonçalves, 2023). O compliance empresarial surge como um instrumento educacional para todas as organizações, pelo qual se pretende reduzir os riscos do negócio, ao passo que se promove uma ideia de observância restrita às normas externas e internas da empresa.

Desse modo o compliance transmite uma noção de eticidade no exercício da atividade empresarial, implementando políticas de cumprimento da legislação cogente e de outros regulamentos concernentes ao negócio. Não se pode liminar o programa de compliance ao respeito ao Ordenamento Jurídico. Isso porque ele também guarda relação com a elaboração de padrões de condutas adequados.

Com efeito, o estado de conformidade preconizado pelo compliance também engloba orientações de comportamento, a fim de prevenir a adoção de ações incompatíveis com o bom relacionamento que deve haver entre os indivíduos que integram o corpo de funcionários da empresa (Vasconcelos, 2024).

O objetivo geral desse estudo é analisar o papel do compliance contra assédio moral no meio ambiente do trabalho, destacando a responsabilidade social da empresa. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica com uma abordagem indutiva, que permitiu conclusões gerais extraídas a partir de observações específicas e dados coletados e quanto à técnica de análise documental.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral está presente desde as primeiras formas de relação de trabalho e constitui-se em um problema mundial, que ocorre tanto no setor público, como nas empresas privadas. Para Ramos e Galia (2014, p. 29):

“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”.

Pode ser definido como resultante de todas as reiteradas atitudes as quais ocorrem dentro do ambiente laboral seja pelo superior hierárquico, pelos colegas de trabalho ou até mesmo pelos descendentes hierárquicos contra seu superior, que atingem a personalidade e a dignidade do empregado, causando-lhe danos físicos e psicológicos (Correia, 2018).

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto, para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico (Azevedo, 2019)

Ainda não há, no Direito brasileiro, um consenso acerca do que vem a ser o assédio moral. Diversas são as definições trazidas pela doutrina, jurisprudência e leis estaduais e municipais (Garcia, 2019).

O assédio, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. Elas implicam comportamentos diferentes por parte do sujeito que pratica o ato constrangedor [...]. Porém, todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e à dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão (Fonseca et al., 2018).

Portanto, diversas são as formas de constrangimento no ambiente de trabalho, sendo o assédio moral apenas uma espécie dessas formas desse constrangimento, razão pela qual deve-se tentar uma definição o mais completa possível, para evitar interpretações indevidas, o que, contudo, afigura-se de difícil realização, vez que se trata de assunto apenas recentemente abordado pelos estudiosos, juristas e psicólogos (Moraes; Gaia, 2018).

O certo é que o assédio moral não pode ser bem definido apenas utilizando-se dos conhecimentos de uma só área, como a jurídica, por exemplo, mas deve, pelo contrário, valer-se de todo o conjunto de conhecimentos das áreas afins, como as da psicologia, psiquiatria, medicina, medicina do trabalho, sociologia, sob pena de um esvaziamento, esgotamento irresponsável do problema (Mendonça et al., 2018).

A busca do pleno emprego, elencada na Constituição Federal como sendo um dos princípios da ordem econômica, está intimamente ligada ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, pois não há meios de se alcançar o primeiro sem o respeito ao segundo. A dignidade da pessoa humana está escancarada no art. 1º, III, da Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e, principalmente, como um princípio fundamental (Brasil, 1988).

Moraes (2017) conceitua da seguinte forma a expressão dignidade da pessoa humana:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Pela explanação identifica-se a importância do princípio da dignidade da pessoa humana como um dos pilares do ordenamento jurídico brasileiro e, por essa razão, é imprescindível destacar sua incidência nas relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas. Por essa razão, pode-se concluir que a configuração do assédio moral em uma relação de trabalho está amplamente relacionada à afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana (Ferreira, 2018).

Reforçando ainda mais a força do princípio em tela, Martins (2014) o conceitua com uma tripla dimensão normativa:

I. um postulado normativo interpretativo, quando atua como diretriz a ser observada na criação, interpretação e aplicação das demais normas; II. um princípio, por impor aos poderes públicos a proteção da dignidade e a promoção dos valores, bens e utilidades indispensáveis a uma vida digna (mínimo existencial); e III. uma regra, a qual determina o respeito à dignidade, seja pelo Estado, seja por terceiros, no sentido de impedir o tratamento de qualquer pessoa como um objeto, quando decorrente de uma expressão do desprezo por aquele ser humano.

Contudo, não há que se desconsiderar a relação entre o princípio da dignidade da pessoa humana quando da análise do assédio moral; este, quando existente, tem desdobramentos negativos e contrários aos princípios constitucionais basilares do ordenamento jurídico – não só ao próprio princípio da dignidade da pessoa humana, mas, também, aos princípios de ordem social e econômica, como a busca do pleno emprego de forma digna. Para a configuração do assédio é importante a prolongação, a constância das atitudes do sujeito ativo e a comprovação do dano.

2.2 Formas de assédio moral

Diversos comportamentos podem ser caracterizados como assédio moral no ambiente de trabalho, tais como excesso de vigilância, advertências sem motivo justificado, incitação de desconfiança entre colegas, dificuldade imposta para cumprir tarefas, desconsideração de opiniões válidas, intromissão na vida pessoal, negligência em relação à saúde do assediado, entre outros (Cezar, 2021).

De acordo com França (2018), essas condutas visam provocar angústia e desmotivação, causando prejuízos tanto pessoais quanto profissionais para a vítima do assédio.

2.3 Distinção entre assédio moral e sexual

O assédio moral e o assédio sexual são duas formas distintas de abuso no ambiente de trabalho, enquanto o assédio moral busca excluir a vítima através de atos de intimidação psicológica, o assédio sexual envolve comportamentos que visam obter satisfação sexual, gerando constrangimento e prejudicando a dignidade da pessoa afetada (Silva; Vaz; Alves, 2022).

Para Mendonça et al., (2018), o assédio moral caracteriza-se pela exposição da vítima a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, com o intuito de degradar sua integridade e saúde mental, já o assédio sexual refere-se a condutas de natureza sexual, manifestadas fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, impostas a pessoas contra sua vontade, causando constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho.

Enquanto o assédio moral visa degradar a integridade e a saúde mental da vítima através de humilhações e situações constrangedoras, o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual

do indivíduo, envolvendo propostas ou imposições de cunho sexual que causam constrangimento. Assim, o assédio moral está relacionado à violação da dignidade psíquica do indivíduo, enquanto o assédio sexual envolve atentados à liberdade sexual da pessoa no ambiente profissional (Fonseca et al., 2018).

2.4 Vítimas de assédio moral

O assédio moral no local de trabalho é um fato comum. De acordo com uma pesquisa de Paixão e Farah (2023) 30% dos trabalhadores sofreram assédio moral diretamente no trabalho e as pessoas que trabalham remotamente eram mais propensas a denunciar esse tipo de bullying, com 43,2% a responder que tinham sido vítimas desse tipo de assédio no trabalho.

O assédio moral no trabalho tem um impacto negativo significativo na capacidade de uma pessoa realizar suas funções, o desconforto mental provocado pelo assédio moral resulta frequentemente em diminuição da produtividade, aumento do absentismo e dificuldades de concentração, conforme explica Ferreira (2018).

Trabalhadores intimidados não conseguem desempenhar suas tarefas da melhor forma possível, enfrentando problemas de desempenho como incapacidade de se concentrar, perda de autoestima, dificuldades para tomar decisões e menor produtividade, além disso, esses trabalhadores perdem a motivação e tempo valioso, preocupando-se em evitar o agressor, buscando redes de suporte, fazendo planos para lidar com a situação, ruminando sobre os acontecimentos e tentando se defender (Lage; Lunardelli; Kawakami, 2023).

Vasconcelos (2024) ensina que os alvos do assédio sentem uma profunda sensação de isolamento. O assédio no local de trabalho pode traumatizar a vítima a ponto de ela se sentir impotente, desorientada, confusa e desamparada e essa situação não apenas compromete a saúde mental e emocional da vítima, mas também afeta negativamente o ambiente de trabalho como um todo, reforçando a necessidade de políticas efetivas de combate ao assédio e apoio às vítimas

2.5 Interseccionalidade

A interseccionalidade é um conceito que ajuda a entender como as diferentes formas de discriminação, como gênero, raça e classe social, afetam grupos específicos na sociedade. Esta abordagem nos permite analisar criticamente as desigualdades e opressões, ampliando assim o debate sobre essas questões (Nascimento; Cabral; Cerqueira, 2019).

O assédio moral, gerado em função de portabilidade de deficiência física, de gênero, de idade, de opção sexual, de opção por traços estéticos, entre outros; entretanto, principal e especialmente, pela etnia – que não é fruto de opção pessoal, deve ser exemplarmente coibido, assim como punido, quando for comprovada a prática contra aqueles que pretendem desempenhar, em paz, seu papel no mundo do trabalho (Soboll; Miara; Moscalewsky, 2017).

Dessa forma, a interseccionalidade possibilita uma análise crítica das identidades de gênero, raça e classe, evidenciando como essas dimensões são impostas como estruturantes e subalternas, que quando alinhados com essa perspectiva teórica, tem-se as dimensões de gênero, raça e classe como elementos estruturais que determinam e criam situações de desigualdade, além de hierarquizarem as relações de poder, exploração e opressão, contribuindo para a perpetuação da subordinação (Akotirene, 2019.).

2.5.1 Racial

Nesse contexto, pode-se abordar a questão da raça e embora os conceitos de raça e racismo sejam inter-relacionados, é importante definir raça, distinguindo-a de racismo. A raça pode ser vista como uma característica biológica, onde a identidade racial é atribuída com base em traços físicos, como a cor da pele, por exemplo (Vieira, 2019).

Dessa forma, Soboll; Miara; Moscalewsky (2017) apresentam o racismo como um sistema de discriminação que se fundamenta na raça e que se manifesta por meio de práticas, sejam elas conscientes ou inconscientes, resultando em desvantagens ou privilégios para determinados indivíduos.

Compreendidos os conceitos de raça e racismo, observamos que eles estão ligados ao preconceito e à discriminação. O racismo é um elemento essencial na formação da sociedade brasileira, permeando as relações políticas, econômicas e sociais. Ele naturaliza a desigualdade e a violação dos direitos da população negra, manifestando-se tanto através da violência direta quanto no acesso inadequado a condições mínimas de vida.

Não importa como o preconceito é demonstrado, seja por palavras, atitudes, gestos ou até mesmo pelo silêncio, conforme Portela Jr. (2020) mais importante é investigar a intenção por trás dessas manifestações e, se for comprovado que há a intenção depreciativa, seja ele no ambiente de trabalho ou em qualquer outro lugar.

2.5.2 Gênero

A perspectiva de proteção integral e acesso aos direitos deve considerar que o gênero está interligado às diferentes formas de discriminação enfrentadas pelas vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. A interseccionalidade, com relação ao gênero, ajuda a entender criticamente como essas dimensões operam na sociedade e se manifestam no sistema, gerando formas de dominação. É essencial pensar em políticas públicas que atendam às necessidades das adolescentes do sistema socioeducativo, levando em consideração essa interconexão de fatores (Barradas, 2023).

2.5.3 Capacitismo

O capacitismo é uma forma de discriminação que rotula as pessoas com deficiência como incapazes de realizar diversas atividades devido a seus corpos ou mentes que fogem do padrão considerado como normal e questionar essa visão permite desconstruir esse conceito limitador e prejudicial (Lage; Lunardelli; Kawakami, 2023).

De acordo com Barradas (2023), o capacitismo refere-se à ideia de que apenas corpos considerados “perfeitos” são vistos como normais, enquanto corpos com deficiências são considerados diferentes e muitas vezes marginalizados. Esse conceito, que ganhou destaque nos movimentos pelos direitos das pessoas com deficiência e feministas nas décadas de 1970 e 1980, estabelece uma hierarquia entre pessoas com e sem deficiência, criando um sistema de opressão.

Para Mendonça et al., (2018), o capacitismo é uma rede de crenças, processos e práticas que excluem e diminuem corpos que não se enquadram nos padrões considerados normais. Assim, o assédio capacitista é uma forma de discriminação motivada pela discriminação, e a Convenção nº. 190 da OIT aborda a eliminação da violência e do assédio moral no ambiente de trabalho.

2.5.4 Etarismo

O termo 'etarismo', criado por Robert Butler, destaca o impacto das visões negativas da idade na saúde mental e social dos idosos essas visões vão além dos limites legais de idade, afetando pessoas com menos de 60 anos. O preconceito gera um ciclo de decadência profissional antecipada e aposentadorias forçadas, dificultando a recolocação no mercado de trabalho devido à percepção de serem “velhos” (Vasconcelos, 2024).

De acordo com Levy (2022), o etarismo é uma forma insidiosa de discriminação que muitas vezes ignora as pessoas mais velhas, evidente na falta de representação de idosos nos filmes, propagandas, debates políticos e pesquisas científicas e o preconceito é reforçado por autoridades desde a infância, perpetuando visões negativas que são lucrativas para a indústria antienvhecimento, redes sociais e agências de publicidade. Essas empresas lucram promovendo a ideia de envelhecimento como algo negativo e decadente.

3 COMPLIANCE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

3.1 Noção de compliance no meio ambiente de trabalho

A conformidade no local de trabalho é fundamental para qualquer organização que busca operar de maneira eficaz, evitar desastres e lidar com problemas de forma adequada (Kruppa; Gonçalves, 2020). As normas de conformidade impõem duas condições principais: as empresas são responsáveis por garantir a segurança no local de trabalho e fornecer um ambiente seguro para seus funcionários e em segundo lugar, é crucial que os trabalhadores não adotem comportamentos inadequados uns com os outros, como condutas discriminatórias ou abusivas, tanto de superiores a subordinados quanto entre colegas de igual posição (Paixão; Farah, 2023).

A aplicação da compliance nas relações de trabalho busca práticas de trabalho socialmente responsáveis, visando que empregadores e empregados entenda a legislação trabalhista por meio da conformidade, garantindo condições dignas de trabalho e reduzindo ou evitando a judicialização das questões trabalhistas (França, 2018).

Conforme Mendes (2019), a compliance trabalhista tem como base os pilares que objetivam contribuir para a melhor efetividade e solidez de um programa dentro da organização:

Os pilares atuam como um suporte para a alta gestão, a fim de alinhar as decisões da empresa com os objetivos estabelecidos pelo programa. Na avaliação de riscos, pois após o estabelecimento de metas, se faz necessário mapear os riscos internos e externos, associados as normas da organização. Tem-se também o código de conduta que pode ser feito por meio de regulamento ou políticas da empresa como um guia para o cumprimento de compliance trabalhista. Também se destaca o controle interno, treinamentos, canais de denúncias, monitoramento, auditoria interna. São utilizados para o processo de compliance.

É evidente que os funcionários não se autogovernarão sem regras claras e regulamentos específicos. Essas regras devem ser acompanhadas de reforços positivos e negativos para garantir o cumprimento e enfrentar desafios às políticas estabelecidas. Uma dica profissional valiosa na área de conformidade é que o reforço positivo tende a ser mais eficaz do que o negativo.

Para Dias (2019), recompensar os funcionários por agirem corretamente geralmente resulta em melhores resultados do que os punir por comportamentos inadequados. Em resumo, a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, através de normas de conformidade claras e incentivos positivos, é essencial para o sucesso de qualquer organização.

De acordo com Correia (2018), a implementação de compliance no âmbito do trabalho que permite aos gestores melhorar as estruturas organizacionais de forma sistêmica para que se adequem a realidade do trabalhador, pois a compliance surgiu para sanear problemas nas relações entre agentes públicos e agentes privados, também sendo diretamente usual para alcançar as relações trabalhistas.

Nesse contexto, é importante o fornecimento de treinamento adequado e a rápida resposta às reclamações dos funcionários sobre a violação de seus direitos e isso também é uma questão de treinamento preventivo e promoção de uma cultura saudável por parte do empregador.

3.2 Responsabilidade social das empresas: aplicação do compliance versus assédio moral

A responsabilidade social empresarial refere-se ao reconhecimento por parte da empresa de sua obrigação em contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Isso envolve ações voluntárias que beneficiem não apenas os empregados e suas famílias, mas também a comunidade local e a sociedade em geral.

Segundo Carmo (2019), essa responsabilidade social deve ser exercida de forma voluntária, através de comportamentos e iniciativas que promovam o bem-estar da população. Quando as empresas adotam essa postura, não só alcançam um crescimento sustentável e ganham visibilidade, mas também reduzem litígios e problemas legais.

A responsabilidade social corporativa (RSC) ou responsabilidade Social das Empresas (RSE) é um conceito de gerenciamento que descreve como uma empresa contribui para o bem-estar das comunidades e da sociedade por meio de medidas ambientais e sociais. A RSC desempenha um papel fundamental na forma como as marcas são percebidas pelos clientes e por seu público-alvo.

De acordo com Silva, Vaz e Alves (2022), também pode ajudar a atrair funcionários e investidores que priorizam as metas de RSC que a empresa identificou. A responsabilidade social corporativa é um tipo de autorregulação empresarial com o objetivo de prestar contas sociais e causar um impacto positivo na sociedade.

A ideia de uma empresa social, que se compromete com objetivos além da simples geração de riqueza material, começou a ganhar destaque nas décadas de 60 e 70. Esse movimento foi impulsionado por correntes de pensamento e movimentos de protesto que propunham modelos críticos e alternativos ao capitalismo avançado e à sua instituição central: a empresa (Azevedo, 2019).

De acordo com Souza e Bellinetti (2020), algumas maneiras pelas quais uma empresa pode adotar a RSC incluem ser ecologicamente correta e ecologicamente consciente; promover a igualdade, a diversidade e a inclusão no local de trabalho; tratar os funcionários com respeito; retribuir à comunidade; e garantir que as decisões de negócios sejam éticas.

Ashley (2003) propõe uma definição abrangente de responsabilidade social, que envolve todas as ações de uma organização destinadas a contribuir para uma melhor qualidade de vida. Segundo o autor,

a responsabilidade social é o compromisso que uma empresa deve ter com a sociedade, manifestado através de ações e atitudes que impactam positivamente, de forma ampla ou específica, comunidades ou a sociedade como um todo. Isso implica em agir de forma proativa e consistente, levando em consideração o papel específico da empresa na sociedade e prestando contas de suas ações para com ela (Ashley, 2003, p. 69).

No âmbito do combate ao assédio moral, a empresa socialmente responsável pode atuar por meio de programa de compliance no ambiente corporativo, não promoção da ética e integridade, incentiva valores éticos para alcançar sucesso sustentável.

A RSC evoluiu das escolhas voluntárias de empresas individuais para regulamentações obrigatórias em nível regional, nacional e internacional. Entretanto, muitas empresas optam por ir além das exigências legais e incorporam a ideia de "fazer o bem" em seus modelos de negócios e isso inclui seus colaboradores e a sua qualidade de vida (Paixão; Farah, 2023).

Considerando a complexidade dos relacionamentos dentro de uma empresa, é essencial que estas busquem seguir padrões e modelos de conduta e práticas e preservação desses valores e quando a empresa é responsável social percebe que ao incentivar valores éticos e com propósito, voltados para a sociedade, estarão mais propensas a alcançar sucesso e sustentabilidade a longo prazo (Cezar, 2021).

Não existe uma única maneira de uma empresa adotar a RSC, mas uma coisa é certa: para serem percebidas como genuínas, as práticas da empresa precisam ser integradas à sua cultura e às suas operações comerciais e no ambiente socialmente consciente de hoje, os funcionários e os clientes valorizam o fato de trabalharem e gastarem seu dinheiro em empresas que praticam o bem (Passos; Borges, 2021).

Conforme Souza e Bellinetti (2020), a implementação de uma política ética e transparente nas relações de trabalho pode ser alcançada através da criação de regulamentos internos empresariais, códigos de ética e conduta, e o estabelecimento de um canal de

denúncias, permitindo que os trabalhadores relatem incidentes ocorridos no ambiente de trabalho.

As ferramentas de compliance devem ser aplicadas antes, durante e após a relação empregatícia, no âmbito pré-contratual, isso envolve a ausência de discriminação na seleção de candidatos, solicitando apenas a documentação relevante e necessária para a vaga oferecida (Garcia, 2019).

Para Dias (2019), além dos aspectos econômicos e legais, é importante destacar também os domínios éticos, sociais e ambientais. Uma empresa deve ir além do cumprimento da lei, adotando práticas afirmativas que demonstrem seu compromisso com o meio ambiente, seus colaboradores, as autoridades governamentais e a sociedade como um todo.

4 CONCLUSÃO

O assédio moral é um tema que deve ser discutido através de uma análise multidisciplinar, que envolve o direito, psicologia, metodologia, e até para a área da saúde como a medicina, porém o foco deste estudo foi analisar a relação entre responsabilidade social empresarial diante o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho por meio de programas de compliance.

A potencial categorização do assédio moral como crime ainda merece estudos mais aprofundados. Embora os primeiros estudos sobre assédio moral tenham sido introduzidos em biologia e psicologia, o direito e a sociologia também se interessaram pelo assunto. É, portanto, um entendimento que exige um estudo interdisciplinar, não totalmente compreendido por apenas uma área do conhecimento humano. Com base em importantes contribuições da sociologia e do direito, tenta-se conhecer os principais focos originários do problema, bem como os meios para restringi-los e resolvê-los.

O programa de compliance tem sido utilizado para que as gestões empresariais busquem obedecer às leis trabalhistas. Isso também ocorre, como visto, nas cooperativas de trabalho. Assim, o compliance é uma ferramenta que conduz as melhores práticas, combatendo condutas maliciosas que possam resultar em prejuízos à dignidade do trabalhador, estar relacionado ao contexto laboral, de forma repetida e sistêmica, sendo perpetrado com uma certa intensidade de violência.

Conclui-se que para uma empresa ter responsabilidade social, necessita preservar o empregado com dignidade, respeitando sua liberdade no trabalho, integridade física e moral,

vida privada, intimidade, honra, imagem e boa reputação. Evitar práticas humilhantes que atentem contra os direitos humanos, é uma obrigação fundamental.

Promover uma cultura de respeito e cuidado no ambiente de trabalho não só cumpre com os deveres éticos da empresa, mas também contribui para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, trazendo benefícios para todos os envolvidos. Assim, é essencial que as empresas reconheçam e implementem esses valores, por meio de programas de compliance, assegurando um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos os seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André L S. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polém, 2019.

ASHLEY, Patrícia A. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003.

AZEVEDO, Sheyla Graziela A. de. **Medidas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho**. Migalhas, 2019.

BARRADAS, Amanda. Assédio moral no trabalho: mulheres são principais vítimas, aponta pesquisa. **Cidadania E Diversidade**. 2023.

BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.

CARMO, Saque Luis Santos do. **A responsabilidade social como instrumento de gestão nas empresas brasileiras**. 35f. Universidade Federal Fluminense – UFF, Niteroi, 2019.

CEZAR, Gabriela da Silva. **Assédio Moral e Compliance Trabalhista: Programas de Compliance como forma de inibição da Prática de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 74f. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. BR-RS, 2021.

CORREIA, Henrique. Compliance e sua aplicação no direito do trabalho. **Revista Migalhas**. Nov. 2018.

DIAS, Pedro Carlos Antunes. **Compliance cooperativo: uma análise sobre a isonomia tributária do modelo conceitual proposto pela OCDE**. Brasília – DF, 2019.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio Moral: Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho (Português)**, 2019.

FONSECA, Thaisa da Silva, et al. Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. **Ciências Psicológicas**, vol. 12, núm. 1, 2018.

FRANÇA, J.G.P. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2018.

GONÇALVES, Eduardo de Almeida. **O compliance trabalhista na prevenção e no combate ao assédio moral: limites e possibilidades jurídicas**. 115f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós- Graduação em Direito. Natal, RN, 2023.

KRUPPA, R. GONÇALVES, A. Compliance Trabalhista. **Revista de Direito da FAE**, v. 2, n. 1, p. 123 - 145, 9 jun. 2020.

LAGE, Sandra Regina Moitinho. LUNARDELLI, Rosane Suely Alvares. KAWAKAMI, Tatiana Tissa. O capacitismo e suas formas de opressão nas ações do dia a dia. **Encontros Bibli**, Florianópolis, v. 28, e93040. 2023.

LEVY, Becca. **A coragem de envelhecer: ciência de viver mais e melhor**. Teutônia, RS: Principium, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**, 3ªed. São Paulo: Atlas S. A., 2014.

MAZUCATTO, Isadora Gomes. Assédio moral no ambiente de trabalho: compliance como instrumento de mitigação de ocorrências. **Raízes Jurídicas**. Curitiba, vol. 9, n. 2, p. 173-192, 2017.

MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. et al. Violências no ambiente de trabalho: ponderações teóricas. **Psicologia & Sociedade**, 30, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Atlas; Edição: 33ª, fevereiro, 2017.

MORAES, Camila Miranda de. GAIA, Fausto Siqueira. Reforma trabalhista e o conceito de sistema jurídico. **Revista Jurídica Cesumar**. Janeiro/abril, v. 18, n. 1, p. 35-64. 2018.

NASCIMENTO, Elaine Cristina do. CABRAL, Fabio Pereira. CERQUEIRA, Lucas Santos. A interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE ano base 2016. **Diversidade e Educação**, [S. l.], v. 7, n. Especial, p. 68–83, 2019.

PAIXÃO, Gicelli. FARAH, Sabrina. A eficácia das ferramentas do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 60-74, jul./dez. 2023.

PASSOS, Thaiane de Almeida dos. BORGES, Marcio Silva. Responsabilidade social empresarial: uma análise bibliométrica da produção científica no século XXI. **Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, v. 18, n. 3, set./dez. 2021.

PORTELA JR, Aristeu. Pandemia e racismo (institucional) à brasileira. Organização: Maria Betânia do Nascimento Santiago, Ana Maria de Barros. In: **Direitos Humanos em tempos de pandemia de coronavírus**. 1ed. São Paulo: Cortez Editora: UFPE, CAPES, 2020.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado**: atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

SILVA, Carlos Henrique Felício da. VAZ, Murilo do Nascimento. ALVES, Ivan. **A Importância da Responsabilidade Social para as Organizações**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano. 2022.

SOBOLL, L.A.P. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. A. P. Soboll (Org.), **Intervenções em assédio moral e organizacional** (pp. 13-22). LTr. 2017.

SOBOLL, L. A. MIARA, T. MOSCALEWSKY, J. A questão da intencionalidade no assédio moral. **Trabalho (En)Cena**, 2(2), 03-17. 2017.

SOUZA, Raíssa Fabris de. BELLINETTI, Luiz Fernando. **Compliance trabalhista**: uma análise a partir da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa. Ano IX. n. 91. Agosto/2020.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. O preconceito etarista no mundo do trabalho e as visões negativas da idade segundo Becca Levy. **Rev. Migalhas** nº 5.871, Migalhas de Peso. 2024.

VIEIRA, James Batista. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 240 p. 2019.