

# COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO PARA MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## COMMUNICATION AND TRAINING TO MITIGATE MORAL HARASSMENT IN WORK RELATIONS

Andresa Di Fazio Guarini<sup>1</sup>

Marcela Cortez Salomão<sup>2</sup>

Fabrizio De Bortoli<sup>3</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>4</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a relação de trabalho, a ambientação histórica do assédio moral, bem como a aplicação das ferramentas de *compliance*, tais como o treinamento para sua mitigação no ambiente de trabalho. Objetivos: Analisar a relação de trabalho, bem como a ambientação histórica do Assédio Moral, fazendo as interfaces de definição, espécies, elementos e suas consequências. Estudar a legislação do Assédio Moral no Brasil, o que permitirá a visualização da proteção Constitucional e da Norma Ordinária, vislumbrando os projetos que tramitam no Congresso. Compreender o instituto do *Compliance* como mecanismo de mitigação do Assédio Moral, tal como a evolução normativa no ordenamento jurídico brasileiro, a implantação, o código de conduta/manual de ética, o treinamento versus educação, e por fim o canal de denúncias. Metodologia: O método utilizado é o fenomenológico e genealógico, utilizando-se a pesquisa dogmática materiais bibliográficos tais como doutrinas, artigos científicos sobre o tema, jurisprudências e legislação nacional. Conclusão: Conclui-se que as regras de *compliance* caso aplicadas às relações laborais subordinadas tendo como base os princípios e normas afetas ao Direito do Trabalho poderá reduzir e mitigar o assédio moral nas instituições empresariais.

**Palavras-chave:** *compliance*. direito do trabalho. assédio moral.

---

<sup>1</sup> Advogada, Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Superior de Direito (ESD); membro do grupo de pesquisa (CNPQ) “A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da FDRP/USP. E-mail: andresafazio@gmail.com.

<sup>2</sup> Advogada, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Escola Superior de Direito (ESD); membro do grupo de pesquisa (CNPQ) “A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da FDRP/USP. E-mail: salomao.cortez@gmail.com.

<sup>3</sup> Advogado. Especializado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade Lauro de Camargo – Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp). Mestrando do programa de pós-graduação stricto sensu da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Membro do grupo de pesquisa (CNPQ) “A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho”. E-mail: fabrizio.bortoli@usp.br

<sup>4</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP (FDRP/USP); líder do grupo de pesquisa (CNPQ) “A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da FDRP/USP. Doutor em Direito pela Universidade Católica de São Paulo, PUC – SP; graduado e mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP. Autor de livros e artigos da área. E-mail: jaircardoso@usp.br

## ABSTRACT

This research paper aims to analyze the employment relationship and the historical environment of moral harassment and the application of *compliance* such as training to mitigate it in the workplace. Objectives: To analyze the employment relationship, as well as the historical environment of Moral Harassment, making the interfaces definition, species, elements and their consequences. To study the legislation of Moral Harassment in Brazil, which will allow the visualization of the Constitutional protection and the Ordinary Rule, glimpsing the projects that are going through the Congress. Understand the Compliance institute as a mechanism for mitigating bullying, such as the normative evolution in the Brazilian legal system, the implementation, the code of conduct / ethics manual, training versus education, and finally the reporting channel. Methodology: The method used is the hypothetical-deductive, using dogmatic research using bibliographic materials such as doctrines, scientific articles on the subject, jurisprudence and national legislation. Conclusion: It is concluded that the compliance rules if applied to subordinate labor relations based on the principles and norms related to Labor Law if applied with the appropriate means can reduce and mitigate moral harassment in business institutions.

**Keywords:** compliance. labour rights. moral harassment.

## INTRODUÇÃO

O tema e problema apresentado para o presente trabalho foi pensado tendo em vista a crescente discussão sobre o assédio moral nas organizações. Este tema vai de encontro a dignidade, integridade psíquica ou física do ser humano no ambiente organizacional, e o *compliance* que visa estar de acordo com a legislação, podendo ser utilizado para mitigar esse fenômeno que envolve humilhações, gerando efeitos psicológicos, além de gerar passivo trabalhista para as organizações, tanto de pequeno quanto de grande porte.

A problematização do tema veio da observação de que o assédio moral não possui legislação específica e vem aumentando, atualmente, com o desenvolvimento das relações capitalistas. Por assim se constatar, o presente trabalho visa analisar se o *compliance*, pode ser utilizado como ferramenta para diminuir ou mitigar os casos de assédio moral nas empresas ou nas relações de trabalho, principalmente utilizando-se o pilar do treinamento como um dos meios para se atingir essa finalidade.

O estudo sobre assédio moral nas organizações e seus efeitos, justifica-se pela frequência com que ocorre, já que o ato de assediar está cada vez mais presente entre colaboradores, gestores e organizações. Este ato está acompanhado de muitas implicações, principalmente, ações judiciais, havendo impactos negativos nos assediados, como baixa autoestima, insegurança, medo, podendo vir a desenvolver problemas psicológicos ao longo

do tempo, e, para as empresas, podem ocasionar na maioria das vezes baixo rendimento, rotatividade, inclusive desenvolvendo um ambiente de trabalho insalubre. Por essa razão, torna-se relevante compreender a temática e seus efeitos, de forma a contribuir para o aprofundamento do estudo, visando utilizar-se dos meios necessários para que isso possa ser reduzido, evitando-se ao máximo maiores danos tanto para a empresa quanto para os colaboradores.

Como objetivo da pesquisa o tema proposto visa compreender se o instituto do *compliance* pode ser utilizado como mecanismo de mitigação do Assédio Moral nas relações de trabalho, tal como a evolução normativa no ordenamento jurídico brasileiro, e se a implantação do código de conduta ou manual de ética, o treinamento e educação, assim como o canal de denúncias pode reduzir os casos do assédio moral.

Os marcos teóricos utilizados foram: Professor **Francisco J. Medina Díaz** que é professor titular do departamento de psicologia da Universidade de Sevilla, Espanha. O professor Medina é formado em Filosofia e Ciências da Educação, Mestre em Gestão de Recursos Humanos, Doutor em POT pela Faculdade de Psicologia da Universidade de Sevilla. A Professora **Miriam Benítez Gonzáles**, Doutora em Recursos Humanos, leciona na Universidade de Huelva, Espanha. E por fim, o Professor **Eduardo Milleó Baracat**, que é Juiz do Trabalho da 9ª Região, e leciona na Faculdade UNICURITIBA.

Para a realização do presente trabalho foi realizada uma pesquisa aprofundando-se na compreensão das organizações, com o intuito de gerar conhecimento de como a técnica do *compliance* pode ser útil nas relações empresariais, principalmente para mitigar os riscos e condenações trabalhistas no tocante ao assédio moral, utilizando-se dados derivados de estudos e análises já realizados por pesquisadores, tais como livros, artigos legislações, bem como estudo de caso com relação à aplicação do treinamento especificamente em uma empresa e os resultados obtidos, dentre outros.

Sendo assim, nos capítulos primeiro e segundo foi delineado brevemente o histórico das relações de trabalho e com ele o surgimento do assédio moral nas relações empresariais; bem como, foi conceituada a prática do assédio, relacionadas suas espécies, elementos e suas competências. Já no capítulo terceiro foi feito um estudo sobre a legislação aplicada com relação ao *compliance* e o assédio moral.

No capítulo quarto discutiu-se o surgimento do *compliance* trabalhista, seus programas de integridade e a possibilidade de interface com outras áreas da ciência para a diminuição da prática do assédio.

# 1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

## 1.1 História do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é fruto do capitalismo, aliado à evolução histórica desse sistema, restaurando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, e em especial no estabelecimento e na empresa. (DELGADO, 2018, p. 94)

Para alguns países capitalistas ocidentais, os autores tendem a construir periodizações que guardam alguns pontos fundamentais em comum. Um desses marcos fundamentais está no “Manifesto Comunista”, de *Marx e Engels*, em 1848. Outros afirmam que está na Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891. O terceiro marco seria a Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). Sendo do mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas Constituições foram pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas, sendo pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX. (DELGADO, 2018, p. 104-105)

Os autores *Granizo e Roghvooss* apontam a existência de quatro principais fases na evolução do Direito do Trabalho: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A fase de *formação* estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no *Peel's Act*, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da *intensificação*) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o *Manifesto Comunista* de 1848 e na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da *consolidação*) se estende de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890, que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), que também fez a chamada “questão social”. A quarta e última fase, da *autonomia* do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919). (DELGADO, 2018, p. 104-105)

## **1.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego**

Relação de Trabalho tem caráter genérico referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Referindo-se a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2018, p. 333)

Maurício Godinho Delgado entende conceitua relação de emprego, do ponto técnico-jurídico, como apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

A expressão relação de trabalho (e, conseqüentemente, *contrato de trabalho* ou mesmo *Direito do Trabalho*) é utilizada para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado essa tendência está consolidada, apesar de ser criticada sob o enfoque estritamente técnico-jurídico. Essa tendência se originou da hegemonia fático-jurídica da relação empregatícia no universo de todas as relações de trabalho, tornando-se meramente acadêmica e formalista a insistência em se recusar validade teórica às expressões tradicionais (relação de trabalho e contrato de trabalho) para designar a relação e instituto de caráter específico (relação de emprego e contrato de emprego). (DELGADO, 2018, p. 334-335)

No sistema capitalista de produção a relação de emprego é uma relação de trabalho “em que as pessoas se vinculam numa perspectiva duradoura”. (MAIOR, 2008, p. 16)

## **2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **2.1 Breve histórico**

Com a globalização, advém o escopo de uma maior obtenção de lucro, sendo esse o fator predominante para o aumento do assédio moral no trabalho.

Em 1980, foi o psicólogo alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, o primeiro a

estudar o assunto, introduzindo o conceito de *mobbing*, para descrever as formas de assédio dentro das organizações. Publicando em 1993 o livro *mobbing la persécution au travail – Mobbing*, a perseguição no trabalho.

O assédio moral (termo concebido por Marie-France Hirigoyen em 1998, França) no contexto das relações de trabalho deve ser entendido como toda e qualquer conduta abusiva, que se manifeste sobretudo por comportamentos, palavras (orais ou escritas), atos e gestos que possam ocasionar dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (MAZUCATTO, 2017 p. 177-178)

Juridicamente pode ser encarado como um abuso emocional ocorrido no ambiente de trabalho, de forma intencional, sem cunho sexual ou racial, com intenção de afastar o trabalhador da relação profissional. (MAZUCATTO, 2017 p. 178)

Apenas em 1990 o assédio moral foi identificado como um fenômeno altamente destruidor dos ambientes, pois além de comprometer a produtividade, também favorecia o absenteísmo, em razão dos desgastes psicológicos que ocasiona. (MAZUCATTO, 2017 p. 177)

No Brasil foi introduzido por meio da dissertação de mestrado na área de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Uma jornada de humilhações – sendo a autora médica do Trabalho no contexto sindical, Margarida Barreto, em 2000; 2003; 2005 e em 2008 publicou conjuntamente com Roberto Heloani e Maria Ester de Freitas o livro *Assédio moral no trabalho*, editora Cengage Learning. São Paulo: 2008.

## **2.2 Conceito, espécies, elementos e suas competências**

*Assédio moral trata-se de conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.* No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente, ou seja, da chefia em direção aos chefiados, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção à(s) chefia(s).

O assédio moral perpetrado pelo empregado ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483, da

CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, *in fine*, de “j” da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es). Mesmo que se trate de trabalhador contra trabalhador o empregador pode vir a ser responsabilizado pela vítima de assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode ensejar indenização por dano moral. (DELGADO, 2018, p. 765)

O Assédio Moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. (Desembargador Elveccio Moura dos Santos do TRT da 18ª. Região)

As espécies de assédio moral são **vertical descendente**, que é do superior hierárquico dirigido a um subordinado, sendo este o mais comum; o **vertical ascendente**, que advém de um inferior hierárquico a um superior; **horizontal** é ocasionada pelos trabalhadores que se encontram em um mesmo patamar hierárquico; **horizontal e vertical descendente** (ou assédio moral misto), nesta modalidade a vítima é assediada por duas pessoas ao mesmo tempo, uma delas trata-se do assediador horizontal (que é praticado por colegas de níveis hierarquicamente iguais) e a outra é o assediador vertical (onde quem pratica o assédio é seu superior hierárquico).

E por último o assédio moral **coletivo** que são condutas abusivas aplicadas a um número de empregados, sendo este repetitivo e sistematizado atingindo a dignidade e integridade psíquica ou física desses, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Várias são as condenações de assédio moral, no caso do assédio moral vertical descendente o TST, no ARR nº. 1036-93.2014.5.09.0072, considerou, por unanimidade, manter a condenação de uma empresa do setor alimentício, por entender que uma das colaboradoras responsáveis pelo setor da empresa chamava a sua subordinada de “gorda”, “burra” e “incompetente”. Diante disso, o TST majorou a condenação em R\$ 30 mil reais.

Exemplo de julgamento de assédio moral horizontal foi a condenação feita pelo TRT da 13ª. Região no julgamento do Recurso Ordinário nº. 71100-92.2012.5.13.0006 pelo Desembargador Francisco de Assis Carvalho Silva. Entendeu que a ninguém é dado tratar semelhando de maneira grosseira, com gritos (...). 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.

O assédio moral possui o sujeito ativo, que podem ser o superior hierárquico, colegas de trabalho e empregados contra o chefe; é caracterizado sempre por atitudes veladas, sendo as vezes imperceptíveis a todos; é sempre iniciado por um motivo que visa desestabilizar a vítima, sendo as atitudes mais comuns o isolamento da vítima, por meio de atitudes que visa impor a autoridade impedindo que a vítima se expresse, não explicando o porquê.

### **3 LEGISLAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL**

#### **3.1 Proteção Constitucional e Ordinária**

A evolução das relações de trabalho proporcionou grande desenvolvimento econômico, e com a revolução industrial nos séculos XIX e XX, segundo Anaruez Mathies (2018, p. 51-54), a modernização das relações de trabalho proporcionou grande desenvolvimento econômico.

Nessa baila, surgem os intitulados direitos de segunda geração, com o respaldo do Estado em sua concretização, dentre eles os trabalhistas. Sob este prisma, o princípio da dignidade da pessoa humana é considerado como o maior entre todos.

Por sua vez, a vedação da prática do assédio moral se respalda em elementos constitucionais. Dessa forma, no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, enaltece o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, atingido os direitos fundamentais do trabalhador.

Já no artigo 3º, existe a vedação do assédio moral, promovendo o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Os artigos 5º., 7º. e 226, todos da Constituição Federal, valida o respeito à vida, integridade física, segurança, e saúde no trabalho, pautados no princípio da não discriminação.

Mais adiante dos artigos 170 e 193, todos da Constituição Federal, ressalta a importância da ordem econômica bem como a livre iniciativa, assegurando a todos uma existência digna, em que a ordem social tem como base o primado do trabalho, com a finalidade do bem-estar e justiça social.

Por fim, o artigo 225, § 3º. preconiza o dever da empresa garantir aos seus

trabalhadores um ambiente de trabalho seguro, hígido e livre de riscos ocupacionais, inclusive os de natureza emocional, como a perseguição e o assédio moral e sexual.

Além de normas constitucionais, faz se necessário analisar a existência de normas infraconstitucionais, que também visam coibir a prática de atos que ensejam a violação dos direitos da personalidade no emprego. Nesse sentido é a línea “a”, do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, em que, caso sejam exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização.

No entanto, apesar de existirem dispositivos constitucionais e infraconstitucionais resguardando a dignidade da pessoa humana, e proibindo a prática discriminatória na relação de emprego, não há legislação expressa quanto ao assédio moral.

Por fim, vale destacar que com a reforma trabalhista, Lei nº. 13.467/17, houve uma queda significativa nas ações relacionados ao Assédio Moral. De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em 2017 havia cerca de 42,4 mil ações com pedido de assédio moral, e no ranking estava na 19º posição de pleito mais comum na primeira instância do Judiciário Trabalhista de São Paulo. Contudo em 2018, os pedidos de indenização por assédio moral caíram para aproximadamente 16,9 mil, recuando para a 31ª posição.

### **3.2 Projetos em Tramitação no Congresso Nacional**

Os projetos de lei em tramite no Congresso Nacional, tratando da questão do assédio moral, são um avanço para as relações de emprego.

Nesse sentido, em 12 de março de 2019, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou o **Projeto de Lei nº. 4.4742/01**, que tipifica, no Código Penal, **o crime de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo essa proposta enviada ao Senado para aprovação.** (grifamos)

A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência se houver. A causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor. Essa representação é irretratável, ou seja, a pessoa não pode desistir dela posteriormente.

O texto ressalta que, na ocorrência de transação penal, esta deve ter caráter educativo e moralizador. Como a transação penal envolve o cumprimento de penas alternativas – como prestação de serviços à comunidade ou pagamento de determinado valor para instituição de

caridade – o projeto de lei determina a aplicação de pena de caráter educativo e moralizador.

Outro projeto de Lei de suma importância é o de nº. **2.369/2003** (apensado no PL 10632/2018, apensado no 2369/2003, apensado no 6757/2010, e em 17.02.2020 apensado ao **PL-167/2020**, o qual aguarda parecer do Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público - CTASP).

Esses projetos preveem uma indenização correspondente a dez vezes a remuneração do empregado, cuja reincidência arcará com o dobro da indenização, além das despesas médicas. Também, no último apensamento – PL 6757/2010 -, há proposta de alteração do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a ordem de autorizar a rescisão motivada do contrato de trabalho pelo empregado na hipótese da prática de assédio moral.

Contudo, podemos considerar a morosidade dos projetos sem a aprovação de texto de lei, como um retrocesso jurídico e social.

## **4. O COMPLIANCE TRABALHISTA E SEUS PROGRAMAS DE CONFORMIDADE OU INTEGRIDADE**

### **4.1 Breve Histórico**

A prática do *compliance* surgiu na Comissão de Valores Mobiliários dos EUA, na década de 60, do século passado. No Brasil, surge com os escândalos de corrupção na Petrobrás e com a “Operação Lava Jato” promovida pela Polícia Federal. Nessa medida, a edição da Lei n. 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção”) veio coibir práticas de corrupção contra a administração pública. Foi regulamentada pelo Decreto n. 8.420/2015 que traz a ideia dos “Programas de Integridade ou de Compliance”. Tais programas devem ser elaborados e implantados pelas pessoas jurídicas que mantenham relações com a administração pública, bem como possuir alguns requisitos.

### **4.2 Requisitos de um Programa de Compliance Social ou Trabalhista**

Nesse ínterim, surge a tentativa de trazer a ideia de conformidade ou compliance para as relações de trabalho, o que passa a ser tratado como *compliance social*. Até mesmo pessoas jurídicas que não mantêm relações com a administração vêm criando e implantando programas de compliance que contemplam as relações de trabalho.

Os programas de compliance social também devem observar as diretrizes dos artigos

41 e 42 do Decreto 8.420/2015 e, em especial, devem prever a existência de Códigos de Conduta e de órgãos responsáveis pela administração, recebimento de denúncias, investigação, auditoria, bem como funcionar como Conselho de Ética. Sugere-se que tais órgãos sejam compostos por aqueles que administram a empresa, bem como por parte dos seus trabalhadores.

Começemos pelos Códigos de Conduta. Eles devem ser do conhecimento dos empregados, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados. Também deverão estabelecer treinamentos periódicos sobre o programa de integridade. Ditos treinamentos, ao que se percebe, se restringem àqueles que deverão construir e aplicar os programas de compliance, excluindo desse modo aqueles que sofrerão a ação do programa. Em especial, os Códigos de Conduta deverão prever medidas disciplinares em caso de violação do programa.

Os canais de denúncias de irregularidades deverão ser abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros; e deverão ser providos de mecanismos destinados à proteção do denunciante de boa-fé. Sugere-se que as denúncias sejam feitas via ouvidoria ou por e-mail. É recomendável a elaboração de relatórios após a oitiva dos envolvidos, bem como, que as decisões sejam proferidas num espaço curto de tempo e que se imponha as medidas disciplinares aos culpados.

### **4.3 O Compliance Trabalhista e o Assédio Moral**

No que diz respeito à tentativa de coibir o assédio moral nas relações de trabalho através dos programas de compliance social, a ideia é criar na empresa um ambiente passível de diálogo e confiança para que os empregados, se presenciarem ou sofrerem assédio, sintam-se seguros em denunciar. É recomendável que se crie Comissões de Análise de Denúncias de Assédio Moral. Ditas comissões deverão ser compostas por empregados eleitos, pessoas indicadas pela Cia., e pessoas indicadas pela Sociedade Civil (BARACAT & ZAGONEL, 2018).

Conforme dito alhures, no Brasil, ainda não temos uma legislação que coíba o assédio moral, que dirá nas relações de trabalho e, mais ainda, fazendo uma interface com os programas de integridade de compliance. Contudo, no direito comparado, temos bons exemplos:

Portugal fez inserir no seu Código do Trabalho, mais precisamente no artigo 127, a

obrigação da empresa, com mais de sete funcionários, prever em seu código de ética ou conduta o combate ao assédio no trabalho. O mesmo artigo prevê a obrigação da empresa instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento das alegadas situações de assédio no trabalho.

#### **4.4 A Atuação Concorrente dos Operadores do Direito e de Outras Áreas da Ciência na Prevenção e Solução do Assédio Moral**

O assédio moral causa muito males. Dentre eles, as doenças psicossomáticas como a depressão e o burnout. As doenças mentais são hoje a maior causa de afastamentos previdenciários no Brasil e no mundo.

Pensando nisso, seria de bom tom uma interface entre o Direito e outras áreas da ciência, como a Psicologia Organizacional do Trabalho – POT. O conceito de treinamentos em compliance poderia ser estendido não só para verificar a conformidade do programa, mas também como treinamentos de conduta e gestão de conflitos para se evitar a prática do assédio.

Assim como o Direito, a Psicologia Organizacional do Trabalho se utiliza da negociação na prevenção de conflitos nos ambientes organizacionais; logicamente pautada na análise comportamental e em técnicas de abordagem dos conflitos. Por sua vez, o Direito se vale da negociação pautada em critérios objetivos como os conceitos e a legislação vigente.

O desconhecimento ou ausência de técnicas de abordagem em relação ao outro gera uma enorme quantidade de situações de assédio nos ambientes organizacionais. Atrelado a isso, o desconhecimento dos conceitos do que caracteriza assédio e é coibido pela legislação vigente também faz com que se tenha uma enorme quantidade dessas situações nos ambientes organizacionais.

É nessa medida que se entende produtiva a interface de profissionais do direito com profissionais da psicologia organizacional do trabalho para a construção de programas de compliance.

Muitas vezes o conflito gera um resultado muito negativo na dinâmica organizacional em termos de rotatividade e absentismo de funcionários. Quando um conflito começa, ele pode crescer em intensidade, tornar-se incontrolável, produzir comportamento agressivo entre as partes em conflito e desencadear uma espiral de consequências imprevisíveis. Esse fenômeno é conhecido como escalada de conflitos. Quando um conflito aumenta em

intensidade, pode levar à ruptura do relacionamento. É aqui que entram as práticas de assédio (DÍAZ & BENÍTEZ, 2011).

Enfim, é certo que os conflitos organizacionais estimulam mudanças e aumentam a qualidade das decisões. Mas também é certo que, dependendo das dimensões a que chegam, podem acarretar assédio moral, absenteísmo, alta rotatividade, ineficiência organizacional e prejuízos às carreiras individuais dos trabalhadores.

## CONCLUSÃO

O presente artigo tinha por missão demonstrar que o compliance trabalhista ou social pode ser uma ferramenta eficaz de prevenção e combate das práticas de assédio moral nas empresas. Para tanto fez um apanhado histórico das relações de trabalho no Brasil e no mundo e, entende-se, demonstrou que aqui ainda faltam avanços legislativos e organizacionais nessa seara, comparado ao que há de mais moderno em outros países, a exemplo de Portugal.

Também foi intuito demonstrar que a simples implantação dos programas de integridade nas empresas, tal como concebidos pelo Decreto n. 8.420/2015, não se mostra suficiente a coibir as práticas de assédio moral. O que temos hoje são programas com foco nas denúncias, investigação e punição das práticas de assédio, bem como, a promoção de treinamentos para aqueles que irão investigar e punir tais práticas.

Porém, não se observa de tais programas a previsão de treinamentos para gestores e trabalhadores com fito na prevenção de conflitos ou do assédio propriamente dito.

O presente estudo buscou trazer a ideia de que a construção de um programa de *compliance* por profissionais de diferentes áreas do conhecimento ou da ciência, a exemplo dos profissionais do Direito e da Psicologia Organizacional do Trabalho (POT), poderia contribuir para a obtenção de programas mais completos e eficazes.

## REFERÊNCIAS

BARACAT, E. M. & ZAGONEL, M.. **Compliance e Assédio Moral nas Relações de Emprego: Análise do Programa da Companhia Paranaense de Energia – COPEL.** Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br>>. Acesso em 04.08.2020.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>.

Acesso em: 26 de set. de 2019.

BRASIL. **Decreto Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em : <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>.

Acesso em 27.07.2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº. 474/2001.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>.

Acesso em 27.07.2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº. 167/2020.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2236732>>.

Esse projeto tem como premissa acrescentar à Consolidação das Leis do Trabalho, a obrigação das empresas a proporcionar aos seus empregados a participação em curso sobre prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Autor do projeto: Capitão Alberto Neto. Acesso em 28.07.2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DÍAZ, F. J. M. & BENÍTEZ, M.. **Effective Behaviors to De-escalate Organizational Conflicts in the Process of Escalation.** The Spanish Journal of Psychology, vol. 14, num. 2, 2011, pp. 789-797, Universidad Complutense de Madrid, España.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2008. V. II.

MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na relação de emprego. Dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção.** Curitiba: Juruá, 2018. p. 51-54

MAZUCATTO, Isadora Gomes. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Compliance como Instrumento de Mitigação de Ocorrências.** Revista Raízes Jurídicas. Curitiba, vol. 9, n. 2, jul./dez. 2017, pl. 173-192

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho em Portugal e Brasil.** São Paulo: LTr, 2013. p. 124.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª. REGIÃO. Tabela disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acoes-trabalhistas-caem-lei-134672017.pdf>. Acesso em 28.07.2020.