

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

BRUNA DA SILVA BUENO

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM AMBIENTE LABORAL
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa
2026

BRUNA DA SILVA BUENO

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM AMBIENTE LABORAL
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Me. Rubiane Solange Gassen Assis.

Santa Rosa
2026

BRUNA DA SILVA BUENO

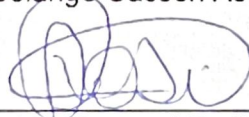
**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM AMBIENTE LABORAL
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

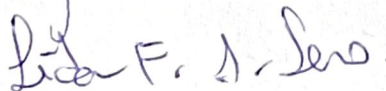
Banca Examinadora



Ms. Rubiane Solange Gassen Assis – Orientadora



Ms. Rosmeri Radke



Esp. Leda Fátima Almeida Severo

Santa Rosa, 13 de julho de 2026

RESUMO

O presente trabalho tem como tema o *compliance* trabalhista como ferramenta de proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, com ênfase na prevenção e no combate ao assédio moral. O problema que orienta a pesquisa consiste em investigar de que forma o *compliance* trabalhista pode atuar como instrumento efetivo de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, contribuindo para a proteção da dignidade da pessoa humana e para a redução dos danos morais decorrentes das relações laborais. O objetivo geral é analisar o *compliance* trabalhista como ferramenta de proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, com foco na prevenção do assédio moral. São objetivos específicos: compreender a evolução histórica da proteção à integridade física e psíquica do trabalhador; examinar o conceito de dignidade da pessoa humana e sua relação com o dano moral e o assédio moral nas relações de trabalho; analisar os fundamentos e os pilares do *compliance* trabalhista; investigar de que forma o *compliance* trabalhista pode atuar na prevenção e no combate ao assédio moral; e analisar decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, a fim de compreender o posicionamento jurisprudencial acerca da matéria. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza descritiva e analítica, orientada pelo método dedutivo, combinando pesquisa bibliográfica e documental, com exame de normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, além de análise jurisprudencial de acórdãos extraídos dos sítios eletrônicos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, mediante pesquisa com as expressões "assédio moral" e "dano moral", abrangendo decisões proferidas entre 1º de janeiro de 2020 e 1º de janeiro de 2026. O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro percorre a evolução histórica da proteção à integridade física e psíquica do trabalhador, desde as concepções mais remotas do trabalho até a consolidação do Direito do Trabalho no Brasil e no plano internacional. O segundo examina a dignidade da pessoa humana em suas dimensões normativa e prática, analisando sua relação com o dano moral, o assédio moral laboral e os instrumentos internacionais de combate à discriminação no ambiente de trabalho. O terceiro capítulo é dedicado ao *compliance* trabalhista como ferramenta de proteção da dignidade humana, abordando seus fundamentos, sua aplicação no combate ao assédio moral e a análise jurisprudencial de decisões sobre o tema. As principais conclusões da pesquisa confirmam a hipótese de que a implementação de programas estruturados de *compliance* trabalhista, dotados de pilares como código de conduta, canais de denúncia, treinamentos periódicos e monitoramento contínuo do clima organizacional, é capaz de reduzir significativamente a ocorrência de condutas caracterizadoras de assédio moral, promovendo ambientes laborais pautados pelo respeito à dignidade da pessoa humana e contribuindo para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: *compliance* trabalhista; assédio moral; dignidade da pessoa humana; dano moral; direito do trabalho.

ABSTRACT

This present work addresses labor compliance as a tool for protecting human dignity in the workplace, with an emphasis on the prevention and combating of workplace harassment (moral harassment). The research problem consists of investigating how labor compliance can act as an effective instrument for preventing workplace harassment, contributing to the protection of human dignity and to the reduction of moral damages arising from labor relations. The general objective is to analyze labor compliance as a tool for protecting human dignity in the workplace, with a focus on preventing workplace harassment. The specific objectives are: to understand the historical evolution of the protection of workers' physical and psychological integrity; to examine the concept of human dignity and its relationship with moral damage and workplace harassment in labor relations; to analyze the foundations and pillars of labor compliance; to investigate how labor compliance can act in the prevention and combating of workplace harassment; and to analyze decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court on the subject, in order to understand the case-law position on the matter. The research adopts a qualitative approach, of a descriptive and analytical nature, guided by the deductive method, combining bibliographic and documentary research, with an examination of constitutional, infra-constitutional, and international norms, in addition to a case-law analysis of rulings retrieved from the websites of the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court, through searches using the terms "assédio moral" (workplace/moral harassment) and "dano moral" (moral damage), covering decisions issued between January 1, 2020, and January 1 2026. The work is structured in three chapters. The first traces the historical evolution of the protection of workers' physical and psychological integrity, from the earliest conceptions of labor to the consolidation of Labor Law in Brazil and internationally. The second examines human dignity in its normative and practical dimensions, analyzing its relationship with moral damage, workplace harassment, and international instruments for combating discrimination in the workplace. The third chapter is dedicated to labor compliance as a tool for protecting human dignity, addressing its foundations, its application in combating workplace harassment, and the case-law analysis of decisions on the subject. The main conclusions of the research confirm the hypothesis that the implementation of structured labor compliance programs, equipped with pillars such as a code of conduct, reporting channels, periodic training, and continuous monitoring of the organizational climate, is capable of significantly reducing the occurrence of conduct characterizing workplace harassment, promoting work environments guided by respect for human dignity and contributing to the realization of workers' fundamental rights.

Keywords: labor compliance; workplace harassment; human dignity; moral damage; labor law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROMOÇÃO DE INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR EM AMBIENTE LABORAL	8
1.1 O TRABALHO NO PENSAMENTO BÍBLICO, NA FILOSOFIA ANTIGA, NA ANTIGUIDADE E NA IDADE MÉDIA	8
1.2 SOCIEDADE INDUSTRIAL E TRABALHO ASSALARIADO	10
1.3 A EVOLUÇÃO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.4 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	14
1.5 EVOLUÇÃO DA INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR	15
1.6 A EVOLUÇÃO SOBRE A INTEGRIDADE PSÍQUICA DO TRABALHADOR	17
2 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	18
2.1 PREVISÃO NA LEGISLAÇÃO	18
2.2 DANO MORAL	19
2.3 ASSÉDIO MORAL LABORAL	21
2.4 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL	24
3 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM AMBIENTE LABORAL	28
3.1 COMPLIANCE	28
3.2 COMPLIANCE TRABALHISTA	32
3.3 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL PARA A PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA EM AMBIENTE LABORAL	35
3.4 ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (RIO GRANDE DO SUL) SOBRE ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL	40
3.5 ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL	47
CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho ocupa lugar central na vida do ser humano, sendo não apenas fonte de subsistência, mas também espaço de construção de identidade e de relações sociais. É justamente por essa razão que condutas capazes de degradar esse ambiente, especialmente aquelas que atingem a dignidade do trabalhador, assumem relevância jurídica e social de primeira ordem. O assédio moral no ambiente laboral constitui uma dessas condutas, caracterizando-se por comportamentos abusivos que violam os direitos de personalidade do trabalhador, comprometem sua integridade psíquica e física e afrontam o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Apesar de ser uma prática antiga nas relações de trabalho, o assédio moral somente passou a ser objeto de estudos sistematizados e de regulamentação jurídica a partir das últimas décadas do século XX. No Brasil, a Reforma Trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017 introduziu na CLT o título referente ao dano extrapatrimonial, conferindo maior concretude à proteção jurídica do trabalhador nessa dimensão. Paralelamente, o *compliance* trabalhista vem se consolidando como instrumento de prevenção e gestão de riscos nas relações laborais, voltado não apenas ao cumprimento das normas legais, mas também à construção de uma cultura organizacional fundada no respeito à dignidade humana. Diante desse cenário, o presente trabalho tem como tema o *compliance* trabalhista como ferramenta de proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, com ênfase na prevenção e no combate ao assédio moral, e busca responder ao seguinte problema: de que forma o *compliance* trabalhista pode atuar como instrumento efetivo de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, contribuindo para a proteção da dignidade da pessoa humana e para a redução dos danos morais decorrentes das relações laborais?

Como hipótese central, sustenta-se que a implementação de programas estruturados de *compliance* trabalhista, dotados de pilares como código de conduta, canais de denúncia, treinamentos periódicos e monitoramento contínuo do clima organizacional, é capaz de reduzir significativamente a ocorrência de condutas caracterizadoras de assédio moral, ao institucionalizar mecanismos de prevenção, detecção e responsabilização que atuam na raiz do problema, promovendo uma cultura de integridade e respeito à dignidade do trabalhador.

O objetivo geral da pesquisa é analisar o *compliance* trabalhista como ferramenta de proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, com foco na prevenção do assédio moral. São objetivos específicos: compreender a evolução histórica da proteção à integridade física e psíquica do trabalhador; examinar o conceito de dignidade da pessoa humana e sua relação com o dano moral e o assédio moral; analisar os fundamentos e os pilares do *compliance* trabalhista; investigar de que forma o *compliance* pode atuar na prevenção do assédio moral; e analisar decisões do TRT da 4ª Região e do TST sobre o tema, a fim de compreender o posicionamento jurisprudencial acerca da matéria.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza descritiva e analítica, orientada pelo método dedutivo, combinando pesquisa bibliográfica e documental, com exame de normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, além de análise jurisprudencial de acórdãos extraídos dos sítios eletrônicos do TRT da 4ª Região e do TST, mediante pesquisa com as expressões "assédio moral" e "dano moral", abrangendo decisões proferidas entre 1º de janeiro de 2020 e 01 de janeiro de 2026. O aporte teórico principal é composto por obras de autores como Marie-France Hirigoyen, Anaruez Mathies, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Sérgio Pinto Martins, Marcos Assi e Aline Del Tedesco Nassif Marconi, entre outros.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro percorre a evolução histórica da proteção à integridade física e psíquica do trabalhador, desde as concepções mais remotas do trabalho até a consolidação do Direito do Trabalho no Brasil e no plano internacional. O segundo examina a dignidade da pessoa humana em suas dimensões normativa e prática, analisando sua relação com o dano moral, o assédio moral laboral e os instrumentos internacionais de combate à discriminação no ambiente de trabalho. O terceiro capítulo é dedicado ao *compliance* trabalhista como ferramenta de proteção da dignidade humana, abordando seus fundamentos, sua aplicação no combate ao assédio moral e a análise jurisprudencial de decisões do TRT da 4ª Região e do TST sobre o tema.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROMOÇÃO DE INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR EM AMBIENTE LABORAL

O direito à integridade física e psíquica do trabalhador no ambiente laboral não surgiu de forma espontânea, tampouco foi uma concessão voluntária daqueles que detinham o poder econômico. Trata-se, antes, de uma conquista histórica, construída ao longo de séculos de exploração, lutas sociais e transformações nas relações de produção, que foram gradualmente forçando o reconhecimento de que o trabalhador é, antes de tudo, um ser humano dotado de dignidade. Para compreender o estágio atual dessa proteção, é necessário percorrer o caminho que levou o trabalho da condição de penalidade e servidão à de direito fundamental, e que fez com que a integridade do trabalhador, em suas dimensões física e psíquica, passasse a ser objeto de tutela jurídica nacional e internacional. Com essa finalidade, o presente capítulo percorre, em ordem cronológica, a evolução das relações de trabalho e de sua regulamentação. Inicia-se pela análise do trabalho no pensamento bíblico e na filosofia antiga, passando-se pela Antiguidade e Idade Média, seguindo-se pelo exame da sociedade industrial e do surgimento do trabalho assalariado, contexto em que emergiu o Direito do Trabalho. Na sequência, aborda-se a evolução do Direito do Trabalho no plano internacional e, em especial, no Brasil, evidenciando as particularidades do processo brasileiro de tutela das relações laborais. Por fim, o capítulo dedica-se especificamente à evolução da proteção à integridade física e à integridade psíquica do trabalhador, demonstrando como a saúde mental passou a integrar, de forma progressiva e ainda incompleta, o rol de preocupações do ordenamento jurídico trabalhista.

1.1 O TRABALHO NO PENSAMENTO BÍBLICO, NA FILOSOFIA ANTIGA, NA ANTIGUIDADE E NA IDADE MÉDIA

Ao longo da história, o trabalho nem sempre foi visto da forma como o enxergamos hoje. Nas origens do pensamento bíblico, o trabalho foi tido como uma forma de punição divina, imposta ao ser humano como consequência de sua desobediência, sendo Adão condenado a trabalhar pela terra para garantir seu sustento após o episódio do fruto proibido, narrado no livro de Gênesis (Gênesis, 3).

A concepção do trabalho na Grécia Antiga também era completamente diferente da concepção que temos hoje. Para pensadores como Platão e Aristóteles, ele era associado ao esforço físico e à servidão, sendo considerado incompatível com a dignidade do cidadão livre, cuja nobreza residia na participação política e no uso da palavra. Cabia aos escravos a execução das tarefas mais pesadas, enquanto as atividades consideradas elevadas, como a política, eram reservadas aos cidadãos livres do sexo masculino. Em contrapartida, outras correntes do pensamento grego, representadas por Hesíodo, Protágoras e os sofistas, atribuíam ao trabalho um valor social e até religioso, entendendo-o como fonte de riqueza, independência e agrado aos deuses (Martins, 2025).

Na Antiguidade Clássica, o trabalho manual era predominantemente executado por escravos, que não possuíam personalidade jurídica e eram tratados como propriedade, meros instrumentos de produção, destituídos de dignidade, de direitos civis, políticos e de propriedade. Sobre esse período, o autor Sérgio Pinto Martins explica:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Faziam serviços que não eram feitos por cidadãos livres (Martins, 2026, p. 3).

Seguindo a evolução histórica das relações de trabalho, a transição da Antiguidade para a Idade Média foi acompanhada de melhoria na condição do trabalhador, o qual deixou de ser propriedade de alguém, porém, passou à condição de prisioneiro da terra, sistema que ficou conhecido como servidão à gleba (Frediani, 2011). Nesse sentido, embora a escravidão tenha cedido espaço à servidão feudal, a lógica de subordinação e exploração do trabalhador permaneceu.

Na sequência histórica, surgiram as corporações de ofício, as quais apresentaram uma estrutura hierárquica de trabalho: mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres, detentores dos meios de produção, eram análogos aos empregadores contemporâneos; os companheiros, homens livres que prestavam seus serviços mediante remuneração, assemelhando-se aos empregados de hoje; e os aprendizes, jovens que ingressavam no ofício em troca de ensinamentos. “Sob

esse sistema, os trabalhadores admitidos eram remunerados, porém não havia se cogitar de qualquer contrato, visto que não era dado ao trabalhador o direito de discutir ou reivindicar melhores condições de trabalho” (Frediani, 2011, p. 2).

Nesse sentido, ainda que as corporações fossem autoritárias e priorizassem os seus interesses em detrimento dos interesses dos trabalhadores, é inegável que representaram um passo à frente na organização e regulamentação das relações laborais, porém, ainda sem a presença de uma regulamentação específica e formal acerca dessas relações de trabalho que vão sendo implementadas.

Nessa conjuntura, durante séculos, portanto, o trabalho esteve ligado à ideia de penalidade, obrigação, submissão e a ausência de qualquer proteção jurídica àquele que trabalhava. As corporações de ofício representaram um primeiro esboço de organização das relações laborais, mas ainda muito distante de uma regulamentação que reconhecesse direitos ao trabalhador. Essa realidade somente começou a se transformar com as mudanças econômicas, políticas e sociais que marcaram os séculos XVIII e XIX, quando a Revolução Industrial e o surgimento do trabalho assalariado trouxeram consigo não apenas novas formas de exploração, mas também as condições necessárias para o nascimento do Direito do Trabalho como ramo autônomo do ordenamento jurídico, como será exposto no tópico a seguir.

1.2 SOCIEDADE INDUSTRIAL E TRABALHO ASSALARIADO

A partir da Revolução Francesa e com a Revolução Industrial surge o Direito do Trabalho, tal como o conhecemos hoje. Essas revoluções foram iniciadas na França e na Inglaterra, respectivamente, na segunda metade do século XVIII. Conforme destaca Martins (2026), a Revolução Francesa de 1789 e sua respectiva Constituição reconheceram o direito ao trabalho como o primeiro dos direitos econômicos e sociais, impondo ao Estado a obrigação de fornecer ao desempregado os meios para garantir sua subsistência. Nessa conjuntura, Sérgio Pinto Martins ainda afirma que:

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. É a chamada primeira Revolução Industrial (1850-1900) (Martins, 2026, p. 5).

Assim, criou-se o trabalho assalariado praticado pelas pessoas que se apresentaram necessárias para a condução das máquinas. Nesse período passou a haver a substituição do trabalho manual pelo trabalho com uso de máquinas.

A crescente exploração dos trabalhadores no contexto da industrialização, marcada por jornadas extenuantes de até dezesseis horas diárias, pela substituição da mão de obra adulta pela de mulheres e menores com salários inferiores, impulsionou a organização coletiva da classe trabalhadora em busca de melhores condições de trabalho e remuneração. Esse movimento reivindicatório representou um ponto de inflexão nas relações laborais, a partir do qual o Estado abandonou sua postura abstencionista para assumir um papel intervencionista, passando a regular e interferir diretamente nas condições de contratação do trabalho (Martins, 2026).

Foi justamente nesse contexto que a questão social se aprofundou de forma acentuada, tornando inevitável a atuação estatal como instrumento de equilíbrio entre as classes sociais, com vistas a assegurar ao trabalhador condições de vida compatíveis com o desenvolvimento da sociedade. Inicialmente, as primeiras iniciativas de proteção ao trabalhador voltaram-se ao combate à exploração de mulheres e crianças, estendendo-se progressivamente à regulamentação da jornada de trabalho e dos salários, até alcançar a amplitude protetiva que caracteriza o ordenamento trabalhista na atualidade (Frediani, 2011).

Foi nessa conjuntura que surgiram os primeiros instrumentos de regulamentação que garantiam direitos aos trabalhadores. “A legislação do trabalho é o resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores” (Martins, 2026, p. 8).

O Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho. É uma forma de contraposição à liberdade ou autonomia da vontade do Direito Civil, também com o objetivo de proteger o trabalho como a parte mais fraca da relação de emprego (Martins, 2026, p. 8).

Depreende-se, portanto, que o surgimento do Direito do Trabalho não foi um fenômeno espontâneo, mas o resultado de um longo e conflituoso processo histórico, marcado pela exploração do trabalhador, pela organização coletiva das classes operárias e pela inevitável intervenção estatal nas relações laborais. Nesse cenário, para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho (Garcia, 2026, p. 2).

A transição do Estado abstencionista para o Estado intervencionista representou o reconhecimento de que a liberdade contratual irrestrita, por si só, era incapaz de garantir condições dignas de trabalho, consolidando-se, assim, as bases sobre as quais se ergueu o moderno ordenamento jurídico trabalhista, tema que será abordado no próximo tópico.

1.3 A EVOLUÇÃO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO

À medida que as relações de trabalho foram se tornando mais complexas, tornou-se imprescindível a criação de um arcabouço normativo capaz de discipliná-las. Nesse sentido, os Estados passaram a incorporar em suas constituições e legislações infraconstitucionais normas voltadas à proteção do trabalhador, reconhecendo que a regulamentação das relações laborais é condição indispensável para a concretização da justiça social.

No plano do constitucionalismo social, a proteção ao trabalhador ganhou expressão normativa pioneira com a Constituição mexicana de 1917, cujo art. 123 instituiu um amplo conjunto de direitos laborais, abrangendo a limitação da jornada de trabalho, a proteção ao trabalho de menores e à maternidade, o salário-mínimo, a igualdade salarial, a proteção contra acidentes, além do reconhecimento do direito de sindicalização, de greve e de mecanismos de solução de conflitos. Posteriormente, a Constituição de Weimar, promulgada na Alemanha em 1919, consolidou avanços significativos no cenário europeu, ao disciplinar a participação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade de organização sindical, o direito a um sistema de previdência social e a colaboração entre trabalhadores e empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (Garcia, 2026).

Ademais, ainda em 1919, com o Tratado de Versalhes, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apesar do critério adotado para delimitar a evolução do Direito do Trabalho, é incontestável que o Tratado de Versalhes, firmado em 1919, e a consequente criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

constituíram marcos fundamentais para o desenvolvimento da legislação laboral em âmbito mundial (Mathies, 2018). Para Sérgio Pinto Martins:

Surge o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido (Martins, 2026, p.9).

Ainda, “Na Itália, aparece a Carta del Lavoro, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, do Brasil” (Martins, 2026, p. 9). O corporativismo caracterizava-se pela centralização do poder no Estado, que intervinha nas relações sociais e econômicas com o objetivo de organizar os interesses divergentes e promover o interesse nacional acima dos interesses particulares. Suas diretrizes fundamentais abrangiam o nacionalismo, a pacificação social e a harmonia entre capital e trabalho, estruturando-se por meio do sindicato único reconhecido pelo Estado, da proibição da greve e do poder normativo da Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos coletivos. Na sequência, na Conferência de São Francisco (1945), foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), com a aprovação da Carta das Nações Unidas (Garcia, 2026, p.3). Houve, ainda, a aprovação da Declaração de Filadélfia, a qual estabeleceu a cooperação internacional, para que a justiça social fosse realizada. “Ainda no plano internacional, a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, também prevê diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitação de jornada etc” (Garcia, 2026, p. 3). Nessa conjuntura, evidencia-se que a proteção ao trabalhador foi sendo conquistada de forma gradual e progressiva, por meio de instrumentos que foram ampliando o alcance dos direitos laborais em âmbito mundial, garantindo condições mínimas de vida e assegurando a dignidade daqueles que não detêm o poder econômico, conforme aduz Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico (Garcia, 2026, p. 3).

Depreende-se, nesse contexto, que a evolução do Direito do Trabalho no plano internacional foi fruto de um longo e gradual processo de amadurecimento normativo, impulsionado por transformações econômicas, sociais e políticas que tornaram inadiável a intervenção do Estado na regulamentação das relações laborais. Das primeiras constituições sociais do México e de Weimar à criação da OIT e à proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, consolidou-se a compreensão de que a proteção ao trabalhador é condição indispensável para a concretização da dignidade da pessoa humana e da justiça social, valores que, como se verá, encontram no *compliance* trabalhista um de seus mais modernos e eficazes instrumentos de efetivação.

1.4 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Nesse contexto internacional de transformações normativas, o Brasil também foi influenciado pelas pressões e conquistas que moldaram o Direito do Trabalho ao redor do mundo. A evolução do Direito do Trabalho no plano internacional não se desenvolveu de forma isolada, mas em um contexto de pressões e transformações que repercutiram nos ordenamentos jurídicos de todo o mundo, inclusive no Brasil. Compreender o processo brasileiro de proteção ao trabalhador exige, portanto, situá-lo nesse cenário mais amplo de lutas e conquistas que marcaram a história do trabalho em âmbito global. Nesse sentido, Ana Virginia Moreira Gomes observa:

A análise até aqui desenvolvida, todavia, busca delinear o cenário internacional de pressões e lutas pela proteção legal dos trabalhadores que, dentre vários resultados, propiciou a criação da Organização Internacional do Trabalho. Apesar das peculiaridades do modelo brasileiro de direito laboral, há que se considerar também, como elemento integrante do processo de juridificação do trabalho, as relações brasileiras nessa sociedade internacional, na qual a dignidade do trabalhador passou a constituir um valor a ser garantido (Gomes, 2015, p. 25).

O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil está ligado às transformações políticas e econômicas que marcaram a transição da República Velha para a Era Vargas. A Revolução de 1930 representou uma ruptura com o Estado patrimonialista e oligárquico então vigente, o que alterou as relações entre o Estado e a sociedade brasileira. Nesse contexto, a legislação trabalhista inaugurada por Getúlio Vargas

apresentou caráter ambíguo, uma vez que ao mesmo tempo em que se apresentava como instrumento de justiça social e de incorporação do trabalhador à cidadania, funcionou também como mecanismo de controle da ação coletiva dos trabalhadores, reflexo das contradições inerentes ao processo de modernização conservadora que marcou a sociedade brasileira no século XX (Ribeiro, 2015).

Depreende-se, portanto, que a evolução do Direito do Trabalho no Brasil constitui um processo marcado por profundas contradições e avanços graduais. Nascida de cima para baixo, por iniciativa de um Estado centralizador e autoritário, a legislação trabalhista varguista cumpriu, simultaneamente, o papel de instrumento de proteção social e de controle da classe trabalhadora. Sua longevidade decorreu, em grande medida, da funcionalidade que exercia no processo de acumulação capitalista, mantendo os salários em patamares mínimos e dificultando a autonomia do movimento operário. A verdadeira ruptura com esse modelo somente se deu a partir dos anos 1980, impulsionada pela organização dos próprios trabalhadores, culminando na promulgação da Constituição Federal de 1988, que elevou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho à condição de fundamentos da República. Os desafios subsequentes, como a globalização, reestruturação produtiva e dessindicalização, evidenciaram que a proteção ao trabalhador exige não apenas normas positivadas, mas mecanismos efetivos de concretização, contexto no qual o compliance trabalhista emerge como ferramenta indispensável à efetivação dos direitos fundamentais no ambiente laboral (Ribeiro, 2015).

1.5 EVOLUÇÃO DA INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR

A preocupação com a proteção física do trabalhador não é um fenômeno recente. No Brasil, a evolução normativa acompanhou o desenvolvimento do constitucionalismo social. A Constituição de 1934 foi a primeira a prever a assistência médica e sanitária como direito do trabalhador, seguida pelas Constituições de 1937, 1946 e 1967, que progressivamente ampliaram a proteção à higiene e segurança no trabalho. No plano infraconstitucional, a Lei n.º 6.514/1977 conferiu nova redação aos arts. 154 a 201 da CLT, abrangendo a segurança e medicina do trabalho, complementada pela Portaria n.º 3.214/1978, que declarou as atividades insalubres e perigosas (Martins, 2026).

Por fim, a Constituição Federal de 1988 sancionou a integridade física do trabalhador como direito fundamental em seu art. 7º, XXII – “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988).

Já no plano internacional, a OIT desempenhou papel central no desenvolvimento das normas de proteção à integridade física do trabalhador, expedindo diversas convenções ao longo do século XX.

No âmbito da proteção internacional ao trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho editou, ao longo do século XX, diversas convenções voltadas à salvaguarda da saúde, da segurança e da integridade física do trabalhador. Dentre as ratificadas pelo Brasil, destacam-se a Convenção n. 12, de 1921, que tratou dos acidentes de trabalho na agricultura, e a Convenção n. 115, de 1960, que disciplinou a proteção contra radiações. No campo da prevenção de doenças ocupacionais, a Convenção n. 13, de 1921, proibiu o emprego de menores de 18 anos e de mulheres em atividades de pintura industrial com utilização de produtos contendo sais de chumbo, enquanto as Convenções n. 17 e n. 18, ambas de 1925, regulamentaram, respectivamente, a indenização por acidente do trabalho e por enfermidades profissionais. A proteção física do trabalhador foi ainda reforçada pela Convenção n. 119, de 1963, promulgada no Brasil pelo Decreto n. 1.255/1994, que versou sobre a proteção das máquinas, e pela Convenção n. 127, de 1967, ratificada pelo Brasil, que fixou o peso máximo de carga admitido para o transporte humano. Por fim, a Convenção n. 133, de 1970, promulgada pelo Decreto n. 1.257/1994, regulamentou as condições de alojamento a bordo de navios, inclusive da tripulação (Martins, 2026).

Além desses instrumentos internacionais, há diversas as convenções que a OIT expediu sobre segurança e saúde no trabalho, ratificadas pelo Brasil, abrangendo temas como prevenção de acidentes marítimos (n.º 134), proteção contra benzeno (n.º 136), agentes cancerígenos (n.º 139), contaminação do ar, ruído e vibrações (n.º 148), trabalhos portuários (n.º 152), saúde do trabalhador (n.º 161), asbesto (n.º 162), construção civil (n.º 167), produtos químicos perigosos (n.º 171) e segurança em minas (n.º 176). A Convenção n.º 155, de 1981, destaca-se por estabelecer que a política nacional de saúde no trabalho deve prevenir acidentes e danos, sem impor ônus financeiro aos trabalhadores. A Convenção n.º 187, de 2006, representa o marco

promocional mais recente sobre o tema, porém ainda não ratificada pelo Brasil (Martins, 2026).

1.6 A EVOLUÇÃO SOBRE A INTEGRIDADE PSÍQUICA DO TRABALHADOR

Em que pese a existência de instrumentos, inclusive de caráter internacional de proteção aos direitos dos trabalhadores, por muito tempo, a saúde do trabalhador foi compreendida de forma restrita, com atenção quase exclusiva aos riscos físicos e aos acidentes de trabalho, de modo que ficavam em segundo plano as questões relacionadas à saúde mental e ao bem-estar psíquico no ambiente laboral.

Essa lacuna histórica reflete uma concepção limitada das relações de trabalho, que desconsiderava o impacto dos fatores emocionais, relacionais e organizacionais sobre a integridade do trabalhador. O abalo moral, o esgotamento psicológico e os efeitos do assédio sobre a saúde mental permaneceram, durante décadas, invisíveis aos olhos do ordenamento jurídico e das políticas de saúde ocupacional, sem que houvesse instrumentos normativos capazes de reconhecer e mitigar tais riscos de forma efetiva.

Apenas mais recentemente a temática da saúde mental passou a integrar, de maneira mais concreta, as discussões sobre segurança e saúde no trabalho. Um marco significativo nesse processo é a atualização da Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-01), que passou a contemplar expressamente os riscos psicossociais decorrentes das atividades laborais, reconhecendo que fatores como pressão excessiva, relações interpessoais conflituosas e ambientes organizacionais adoecedores representam ameaças reais à saúde do trabalhador. Tal avanço normativo evidencia uma mudança de paradigma na compreensão da integridade do trabalhador, que passa a ser tratada em sua dimensão integral, física e psíquica, sinalizando a necessidade de que as empresas adotem medidas preventivas voltadas não apenas à segurança corporal, mas também à proteção da saúde mental de seus colaboradores.

Para melhor compreensão dessa caminhada histórica de proteção aos direitos dos trabalhadores, nos seus mais diversos aspectos, inclusive nos âmbitos psíquicos e sociais, apresentam-se relevante a análise de diplomas legais que asseguram ou abordam a dignidade da pessoa humana de forma ampla e também de forma mais restrita ao contexto dos ambientes laborais.

2 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A trajetória histórica percorrida no capítulo anterior demonstrou que a proteção ao trabalhador foi sendo construída de forma gradual, impulsionada por lutas sociais e transformações normativas que culminaram no reconhecimento de que o ser humano, independentemente de sua posição nas relações de produção, é titular de direitos. No centro desse reconhecimento está a dignidade da pessoa humana, valor que permeia todo o ordenamento jurídico moderno e que serve de fundamento tanto para a proteção ao trabalho quanto para a vedação de condutas que atentem contra a integridade física e psíquica do trabalhador. Nesse contexto, o presente capítulo analisa a dignidade da pessoa humana em suas dimensões normativa e prática, examinando sua previsão na legislação nacional e internacional, sua relação com o dano moral nas relações de trabalho, o fenômeno do assédio moral laboral e as formas por meio das quais ele se manifesta no cotidiano das relações de emprego.

2.1 PREVISÃO NA LEGISLAÇÃO

A dignidade da pessoa foi expressamente mencionada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em dezembro de 1948, na Assembleia Geral das Nações Unidas, como um dos diversos direitos inatos ao ser humano (ONU, 1948).

Direitos que devem ser respeitados e exercidos em todas as relações sociais, inclusive em ambiente de trabalho. Em outros termos, a dignidade da pessoa humana deve ser garantida e exercida em todos os âmbitos das relações sociais, inclusive no contexto das relações e dos ambientes laborais. Nessa conjuntura, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito, consagrando-a expressamente entre os princípios basilares da República (Brasil, 1988).¹

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 23, assegurou ao trabalhador um conjunto de direitos fundamentais, reconhecendo o direito ao trabalho digno e à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis

¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana; (Brasil, 1988).

de labor, bem como à proteção contra o desemprego. O documento consagrou ainda o princípio da isonomia salarial, garantindo remuneração igual para trabalho igual, independentemente de qualquer distinção, e assegurou ao trabalhador o direito a uma remuneração justa e satisfatória, capaz de proporcionar a ele e à sua família uma existência compatível com a dignidade humana. Por fim, reconheceu o direito de organização sindical como instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores (ONU, 1948).

Seguindo essa lógica, a Constituição Federal de 1988 reconheceu o trabalho como direito social fundamental, inserindo-o no rol do artigo 6º ao lado de outros direitos essenciais à existência digna, como a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados (Brasil, 1988).²

À luz desse contexto, resta evidente que o ordenamento jurídico pátrio e internacional fez do trabalho algo imprescindível para a realização humana, mas que precisa ser tutelado pelo referido ordenamento para que alcance a realização dos direitos fundamentais no âmbito das empresas, de modo que o poder diretivo do empregador encontre limites. Dessa forma, a integridade psíquica do trabalhador contra o terror psicológico corporativo estará assegurada, corroborando aquilo que foi firmado em 1948 e consolidado em 1988 (ONU, 1948; Brasil, 1988).

Sendo assim, para que seja assegurado o direito da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho, há necessidade de que os detentores dos meios de produção adotem posturas lícitas, que não atentem contra a integridade física e psíquica dos trabalhadores, e não lhe causem danos - os quais, quando relacionados a bens imateriais, a exemplo da dignidade do trabalhador, são classificados como danos morais ou extrapatrimoniais, o que será analisado mais detalhadamente nos tópicos a seguir.

2.2 DANO MORAL

De modo geral, entende-se por dano qualquer prejuízo sofrido por uma pessoa, seja de natureza patrimonial ou extrapatrimonial. Conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Brasil, 1988).

Os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial.

O dano moral é a lesão a direitos imateriais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana (Garcia, 2026, p. 131).

Para Marconi, “O dano moral configura-se quando um indivíduo se sente afetado em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por acometimento a sua honra, privacidade, intimidade, imagem, seu nome ou seu próprio corpo físico” (Marconi, 2021, p. 94).

Conforme Maria Helena Diniz, o dano moral pode se manifestar de forma direta ou indireta. O dano moral direto ocorre quando há lesão a um bem jurídico extrapatrimonial inerente aos direitos da personalidade, como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos e a própria imagem, bem como aos atributos da pessoa, a exemplo do nome, da capacidade e do estado de família, abrangendo ainda a lesão à dignidade da pessoa humana. Já o dano moral indireto se configura quando a lesão recai sobre um bem de natureza patrimonial, mas produz reflexos negativos sobre interesses extrapatrimoniais da vítima, causando-lhe prejuízo de ordem não material (Diniz, 2025).

Nesse contexto, também se configura o dano moral trabalhista, conforme conceitua Gustavo Filipe Barbosa Garcia “Por dano moral trabalhista entende-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos dessa relação jurídica (de emprego), ou seja, o empregador e o empregado” (Garcia, 2026, p. 132).

Ainda, para Aline Del Tedesco Nassif Marconi, “O dano moral trabalhista é o ato decorrente da relação de trabalho que através dele ofenda os direitos personalíssimos tanto pelo empregador quanto pelo empregado” (Marconi, 2021, p. 96).

Além da possibilidade de ocorrência do dano moral, há ainda outra conduta danosa aos trabalhadores, cuja prática, que ordinariamente se dá de forma reiterada, pode ensejar a responsabilização do empregador, consistente nas condutas de assédio.

2.3 ASSÉDIO MORAL LABORAL

Ainda que o assédio moral tenha sido uma prática comum no ambiente de trabalho desde os primórdios das relações laborais, foi apenas a partir de 1980 que surgiram estudos e propostas legislativas acerca do tema.

Nesse sentido, o dano moral também pode ser gerado em ambiente laboral, por meio do assédio moral laboral. Nessa conjuntura, destaca Ana Virgínia Moreira Gomes e Benedito Augusto da Silva Neto:

O assédio moral no trabalho – considerado um fenômeno social multifário por consistir em vários aspectos comportamentais em seu desdobramento e consequente resultado no âmbito laboral – sofre a influência de diversos fatores, que se manifestam pelas diferenças culturais e pelo estado psicológico do autor e/ou da vítima.
Em geral, a doutrina jurídica nacional e internacional consideram-no ato ilícito, por atingir sobretudo a dignidade humana do trabalhador (Gomes; Silva Neto, 2019, p. 129).

Ademais, o ambiente laboral, embora essencial para a subsistência e para a socialização humana, pode se tornar um espaço hostil e prejudicial à saúde física e psíquica dos trabalhadores. Quando as relações de trabalho dão margem a práticas como o assédio moral, ocorre uma violação direta dos direitos de personalidade e da dignidade humana, transformando o local de trabalho em um meio socialmente insalubre (Costa; Pereira; Borges, 2021).

De acordo com Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson e Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira, o assédio moral laboral representa uma afronta direta aos fundamentos constitutivos da República de 1988. Os autores destacam que essa prática agride a dignidade humana, os direitos sociais e a valorização do trabalho, elementos que estruturam não apenas a base do Estado Democrático de Direito, mas também os preceitos constitucionais da ordem econômica e social (Nelson; Teixeira, 2021).

Por seu turno, para Diniz (2016), o dano moral nas relações de trabalho muitas vezes decorre da inabilidade de líderes tecnicamente qualificados em exercer o poder disciplinar com o devido respeito humano. Ao transformarem a fiscalização em atos discriminatórios ou em assédio que violam a honra, a imagem e a saúde psíquica dos subordinados, essas chefias evidenciam o vazio estrutural que as empresas precisam combater por meio de diretrizes rígidas de integridade.

O assédio moral e a fixação do montante indenizatório a título de danos morais ganharam forma no ordenamento jurídico brasileiro com a sanção da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a qual inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho o título "Do Dano Extrapatrimonial", por meio dos artigos 223-A a 223-E. Referidos dispositivos estabelecem que a reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho rege-se exclusivamente pelas normas ali previstas, definindo que configura dano extrapatrimonial toda ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. A legislação elenca ainda os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, como a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física, e à pessoa jurídica, como a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência, responsabilizando solidariamente todos aqueles que tenham contribuído para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão (Brasil, 2017).³

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2026), por sua vez, destaca que o dano extrapatrimonial pode ter origem no assédio moral, prática caracterizada por condutas repetitivas de violência psicológica, como perseguição, discriminação ou indiferença velada. Esse comportamento desestabiliza o equilíbrio emocional do trabalhador e deteriora o ambiente laboral, podendo desencadear quadros patológicos graves, a exemplo da depressão. O autor assevera ainda que:

Efetivamente, o chamado "terror psicológico no trabalho" ou mobbing pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio. (Garcia, 2026, p. 142)

Para Marie-France Hirigoyen (2019), o assédio moral corporativo se caracteriza por condutas que violam os direitos de personalidade do trabalhador, resultando em

³ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Brasil, 2017).

prejuízos à sua integridade física e mental. Esse tipo de hostilidade fragiliza a estabilidade do vínculo empregatício e deteriora a qualidade do ambiente de trabalho.

Por seu turno, Sérgio Pinto Martins entende que o assédio moral é caracterizado por sua natureza psicológica e se configura como um ato ilícito executado de maneira repetitiva e prolongada no tempo. Essa prática atenta diretamente contra a dignidade do trabalhador, provocando severas lesões à sua personalidade e à sua integridade física e mental. (Martins, 2015).

Nessa conjuntura, Anaruez Mathies entende que

[...] o assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, praticada, em regra, de forma reiterada ou prolongada, pelo próprio empregador ou seu preposto, ou ainda pelos colegas de trabalho, visando isolar o empregado no ambiente de trabalho, atingindo diretamente a sua dignidade e os direitos de personalidade. (Mathies, 2018, p. 40).

Ademais, para Mathies (2018), no decorrer do vínculo empregatício, o assédio moral se manifesta sob as modalidades vertical, horizontal ou mista. A identificação precisa de cada uma dessas vertentes é fundamental para delimitar as devidas consequências jurídicas tanto para o agressor quanto para o trabalhador lesado:

No assédio moral vertical, o elemento central é a hierarquia, classificando-se em ascendente ou descendente conforme a posição hierárquica do agressor e da vítima.

Na forma vertical descendente, a mais comum, a agressão é praticada pelo indivíduo hierarquicamente superior na relação de comando, e a vítima é o empregado subordinado.

[...].

Já no assédio horizontal “não há relação de hierarquia, uma vez que a agressão é realizada pelos próprios colegas de trabalho do empregado”. (Mathies, 2018, p. 42-43).

Ainda, para Mathies, além do assédio moral vertical e horizontal, há o assédio moral misto, “no assédio moral misto há a presença simultânea do assediador vertical e horizontal; a agressão da vítima, nessa situação, é feita pelas duas partes, o superior hierárquico ou subordinado e o colega de trabalho.” (Mathies, 2018, p. 44)

Por conseguinte, Mathies destaca que “[...] o assédio moral na relação de emprego atinge diretamente a dignidade do trabalhador, podendo ser praticado tanto pelo empregado quanto pelo empregador” (Mathies, 2018, p. 135).

Por fim, no âmbito do Direito do Trabalho, a caracterização do assédio pressupõe a existência cumulativa de um ato abusivo, sua repetição continuada, o

desencadeamento de violência e o dolo de prejudicar a vítima. Esse fenômeno se traduz em condutas prolongadas de empregadores ou colegas de trabalho que visam ridicularizar o indivíduo ou a coletividade, expondo os trabalhadores a cenários altamente constrangedores e humilhantes no decorrer da atividade laboral. (Marconi, 2021)

Diante desse cenário, resta evidente que o assédio moral desestrutura o ambiente laboral e viola frontalmente a dignidade do trabalhador. Contudo, para que as empresas possam combatê-lo de forma eficaz, torna-se indispensável compreender as diferentes maneiras pelas quais essa violência se manifesta na prática, conforme se detalhará a seguir ao analisar as suas principais formas.

2.4 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

Para Marie-France Hirigoyen, as condutas assediadoras mais comuns no âmbito trabalhista podem ser classificadas em quatro grupos distintos de comportamentos hostis: a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual. No que se refere à deterioração proposital das condições de trabalho, a autora aponta condutas como a supressão da autonomia da vítima, a contestação sistemática de suas decisões, críticas injustas ou exageradas ao seu trabalho, a pressão para que não faça valer seus direitos e a atribuição de tarefas incompatíveis com sua saúde ou que desconsideram recomendações médicas. Quanto ao isolamento e à recusa de comunicação, destacam-se a recusa de diálogo por parte de superiores hierárquicos, a separação física da vítima em relação aos demais colegas e a proibição de que estes se comuniquem com ela. Os atentados contra a dignidade, por sua vez, manifestam-se por meio do descrédito da vítima perante colegas e superiores, da propagação de rumores a seu respeito, da atribuição de supostos problemas psicológicos e do uso de termos obscenos ou degradantes. Por fim, no campo da violência verbal, sobressaem o hábito de se dirigir à vítima aos gritos e a desconsideração de seus problemas de saúde, condutas que, isoladas ou combinadas, configuram grave violação à dignidade do trabalhador e ao direito a um ambiente laboral saudável. (Hirigoyen, 2019).

No combate dessas práticas lesivas no ambiente laboral, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) atua como um dos principais

instrumentos internacionais de combate à discriminação e ao assédio no ambiente laboral, protegendo a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Em seu artigo 1º, a Convenção define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundamentada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, abrangendo ainda quaisquer outras distinções ou exclusões com efeito equivalente, a serem especificadas pelos Estados-membros após consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores. O instrumento esclarece, contudo, que distinções fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não configuram discriminação, e que os termos "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, às diferentes profissões e às condições de emprego (Brasil, 2019)⁴. No contexto do assédio moral, essas condutas discriminatórias manifestam-se frequentemente por meio da desqualificação e do isolamento da vítima, violando frontalmente o princípio da isonomia ao utilizar critérios arbitrários para minar a dignidade do trabalhador e sua permanência saudável no emprego.

Já a Convenção nº 117 da OIT, a qual também foi ratificada pelo Brasil, que dispõe sobre os objetivos e normas básicas da política social, contribui para a discussão sobre o assédio moral no ambiente laboral, ainda que não trate expressamente do tema. Ao estabelecer que toda política social deve ter como finalidade primordial o bem-estar e o desenvolvimento da população, bem como o fomento de suas aspirações ao progresso social, a Convenção consagra a dignidade do trabalhador como valor central a ser perseguido pelos Estados-membros.

Da mesma forma, ao orientar os países signatários a adotarem medidas voltadas à eliminação de qualquer forma de discriminação entre trabalhadores, o

⁴ 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego. (Brasil, 2019).

instrumento reforça o compromisso com um ambiente de trabalho equânime e respeitoso, livre de condutas que comprometam a integridade física, psíquica e moral do empregado. Assim, o ambiente laboral será capaz de promover a dignidade da pessoa humana, em observância aos dispositivos internacionais ratificados pelo Brasil, de modo a colocar em práticas os seus objetivos, especialmente aqueles citados na referida Convenção nº 117 da OIT.⁵

Diante do exposto, observa-se que as Convenções n. 111 e n. 117 da OIT, embora não tratem do assédio moral de forma expressa e nominal, compõem um arcabouço normativo internacional que sustenta e legitima o seu combate no âmbito das relações de trabalho. Enquanto a Convenção n. 111 oferece um conceito objetivo de discriminação, identificando condutas que rompem a igualdade de oportunidades e de tratamento, frequentemente o substrato sobre o qual se constroem práticas de isolamento, desqualificação e exclusão típicas do assédio moral, a Convenção n. 117 amplia essa proteção ao erigir o bem-estar e a dignidade do trabalhador como finalidade primordial de toda política social, vedando, ainda, qualquer forma de discriminação nas condições de trabalho, na disciplina e no ambiente laboral.

Nesse cenário, entende-se que o assédio moral, embora regulado de maneira mais específica pela legislação interna e pela jurisprudência trabalhista, encontra também fundamento em compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, os quais reforçam o dever do Estado e dos empregadores de assegurar ambientes de trabalho pautados pelo respeito, pela igualdade e pela preservação da integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

Diante desse panorama, torna-se evidente que o assédio moral no ambiente laboral, seja ele manifestado de forma vertical, horizontal ou mista, ultrapassa a esfera de um mero conflito interpessoal, configurando um grave ato ilícito que afronta os

5

1 - Um dos objectivos da política social deverá ser a supressão de todas as discriminações entre os trabalhadores baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical, no que respeita:

- a) À legislação e às convenções do trabalho, que deverão proporcionar um tratamento económico equitativo a todos os que residam ou trabalhem legalmente no país;
- b) À admissão aos empregos, tanto públicos como privados;
- c) Às condições de contratação e de promoção;
- d) Às facilidades de formação profissional;
- e) Às condições de trabalho;
- f) Às medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar;
- g) À disciplina;
- h) À participação na negociação de convenções colectivas. (Brasil, 2019)

direitos de personalidade e a dignidade humana. A posituação do dano extrapatrimonial na Consolidação das Leis do Trabalho reflete a necessidade urgente de tutelar a integridade biopsicossocial do empregado contra o terror psicológico corporativo. Assim, a compreensão minuciosa das dinâmicas e tipicidades dessa violência contínua é indispensável não apenas para a justa reparação jurídica dos danos causados, mas, fundamentalmente, para a promoção de um meio ambiente de trabalho socialmente sadio e equilibrado, com a devida promoção da dignidade humana. Nesse sentido, como será visto no tópico a seguir, o *compliance* trabalhista ocupa um papel fundamental e indispensável para a promoção da dignidade da pessoa humana em ambiente laboral.

3 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM AMBIENTE LABORAL

O presente capítulo tem por objetivo analisar o *compliance* trabalhista como instrumento de proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. Diante da crescente complexidade das relações de trabalho e da necessidade de garantir espaços profissionais mais éticos, seguros e respeitosos, o *compliance* trabalhista se apresenta como um mecanismo capaz de estruturar políticas internas voltadas à prevenção de condutas abusivas, à promoção da integridade organizacional e à valorização do trabalhador como sujeito de direitos. Nesse sentido, busca-se compreender de que forma a implementação de programas de conformidade, pautados por princípios éticos e normativos, pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justos, nos quais a dignidade humana seja efetivamente resguardada e as práticas lesivas, como o assédio moral, sejam identificadas e combatidas de maneira preventiva e estruturada.

3.1 COMPLIANCE

O termo *compliance*, originário do verbo inglês *to comply*, é frequentemente traduzido, ainda que de forma livre, como cumprir, obedecer ou executar aquilo que foi determinado, referindo-se ao dever das empresas de fomentar, entre todos os seus membros, uma cultura ética voltada ao exercício de suas atividades em conformidade com a lei (Assi, 2018).

Por seu turno, Sérgio Pinto Martins aduz que:

O *compliance* pode ser entendido como um processo de cumprir normas legais, observando a ética, a moral, a honestidade.
A empresa passa a adotar um código de ética ou de conduta empresarial, pautado na moral, na honestidade e na transparência. (Martins, 2020, p. 24).

O *compliance* surgiu nos Estados Unidos na década de 1960, quando a *Securities and Exchange Commission* (SEC) Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos, órgão federal responsável pela regulação do mercado de capitais norte-americano passou a exigir a designação de *compliance officers* (agentes ou responsáveis pela conformidade, isto é, profissionais encarregados de assegurar que

a instituição observe as normas legais e regulatórias aplicáveis) no mercado financeiro, criando controles internos e mecanismos de supervisão, sendo esse o primeiro setor regulamentado nesse sentido. A partir de 1980, a prática se expandiu para outras atividades financeiras e, na década seguinte, diversas organizações públicas e privadas passaram a adotar processos de conformidade. O ano de 1995 trouxe eventos marcantes, como a falência do Banco Barings, a publicação do Acordo de Basileia I e a criação do Grupo *Egmont* para combate à lavagem de dinheiro. Em 1997 e 1998, o Comitê de Basileia consolidou princípios sobre supervisão bancária e controles internos, dando início à chamada "era dos controles internos", enquanto no Brasil surgia a Lei n. 9.613/98, que criou o COAF. Outros marcos relevantes foram a FCPA norte-americana (1977) e a *Sarbanes-Oxley* (2002), além de, no Brasil, a Lei n. 11.638/2007, a Instrução CVM 480/2009 e, sobretudo, a Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013). (Assi, 2018)

No âmbito jurídico brasileiro, o tema vem ganhando maiores proporções desde a edição da Lei n. 12.846/2013, na qual consta, em seu art. 7º quais elementos devem ser considerados no momento de aplicação das sanções:

VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;
VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica; (BRASIL, 2013)

Nessa conjuntura, Sérgio Pinto Martins sintetiza que o *compliance* tem como objetivo central a prevenção de fraudes e práticas corruptas no âmbito empresarial (Martins, 2021).

O Decreto nº 11.129/2022, em seu artigo 56⁶, define o programa de integridade como o conjunto de mecanismos e procedimentos internos voltados à integridade, à auditoria e ao incentivo à denúncia de irregularidades, bem como à aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes corporativas. O referido dispositivo estabelece ainda que o programa deve ser estruturado, aplicado e

⁶ art. 56: Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade. (Brasil, 2022)

permanentemente atualizado em conformidade com as características e os riscos específicos das atividades de cada pessoa jurídica, cabendo a esta garantir o contínuo aprimoramento e a adaptação do programa, de modo a assegurar sua efetividade no contexto em que está inserido (Brasil, 2022).

Diante do panorama histórico e normativo até aqui apresentado, é possível concluir que o *compliance* se consolidou, ao longo das últimas décadas, como resposta institucional às crescentes demandas por transparência, integridade e conformidade nas relações empresariais, revelando-se um instrumento indispensável não apenas ao combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, mas também à promoção de ambientes organizacionais pautados pelo respeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nessa conjuntura, o conceito de *compliance* tem um grande alcance dentro das organizações. A cultura de ética, integridade e conformidade que fundamenta o *compliance* não se limita às relações com agentes públicos ou ao ambiente financeiro, irradiando-se também para as relações internas da empresa, sobretudo aquelas mantidas com seus empregados. É justamente nesse contexto que ganha relevância o chamado *compliance* trabalhista, dimensão do *compliance* corporativo voltada ao cumprimento das normas que regem as relações de trabalho, à prevenção de passivos jurídicos e à promoção de um ambiente laboral ético, seguro e respeitoso.

O *compliance* é sobre as pessoas, sejam elas decisores, gestores ou colaboradores, que devem pautar suas ações na responsabilidade corporativa, escolhendo, sempre, fazer o que é certo até que este comportamento se naturalize – seja nas condutas mais simples (relacionadas a hábitos e vestimentas), seja nas que impactam diretamente a operação, por exemplo:

- na implementação de novos produtos e serviços;
- na implementação de tecnologias;
- nos sistemas de produção e distribuição;
- nas relações com fornecedores, parceiros e clientes;
- com o poder público, a sociedade e o meio ambiente. (Assi, 2018, p. 21).

Na prática, o *compliance* pode ser compreendido como o conjunto de ações voltadas ao planejamento da prevenção de riscos relacionados a desvios de conduta e ao descumprimento de normas legais, somado a métodos de detecção e controle desses riscos, estruturados por meio de um programa de *compliance* ou de integridade. Tal programa estimula os gestores a adotarem postura proativa e preventiva no gerenciamento dos riscos inerentes à atividade empresarial, entre eles,

os problemas de natureza trabalhista, os quais podem comprometer a sustentabilidade do negócio (Assi, 2018).

Para os autores Adriana Tocchet Wagatsuma, Karina Nigri Cattan e Luciana Miliauskas Fernandes, a atuação da estrutura de *compliance* não se limita à observância da legislação, orientando-se também pelos princípios, valores e padrões éticos da própria companhia. Nesse sentido, o código de conduta e os procedimentos internos podem disciplinar matérias ainda não reguladas por lei, bem como estabelecer parâmetros mais rigorosos do que os exigidos legalmente, além disso para que o programa de *compliance* seja efetivo, é fundamental que cada colaborador compreenda o papel que lhe cabe desempenhar, sendo necessário construir um ambiente que os engaje e os oriente quanto à importância e aos benefícios da observância de seus princípios. Para tanto, recomenda-se a realização de treinamentos periódicos, que possibilitem a abertura de canais de discussão e esclarecimento, de modo que os colaboradores saibam a quem recorrer em caso de dúvidas, consultas ou denúncias. (Wagatsuma; Cattan; Fernandes, 2019).

Ademais, acerca do *compliance*, sintetiza Aline Del Tedesco Nassif Marconi que:

Conclui-se então que o *compliance* se perfaz com a criação de procedimentos e normas essencialmente éticas e comportamentais que devem ser respeitadas e observadas por todos, não só pelos integrantes da empresa, mas também pelos stakeholders, que compõem a alta administração da corporação, além da implementação de mecanismos capazes de prevenir, detectar e remediar condutas ilícitas ou que não se integram com os princípios e diretrizes da empresa estabelecidas no ordenamento interno, em seu código de ética, intentando atender a sua essencialidade, que é estar em conformidade (Marconi, 2021, p. 21).

Diante de todo o exposto, percebe-se que o *compliance*, historicamente, foi utilizado no combate à corrupção e à lavagem de dinheiro no mercado financeiro, no entanto, ao longo do tempo, tornou-se um instrumento de prevenção não só dos referidos atos ilícitos, mas também passou evitar e coibir a ocorrência de tudo aquilo que vai de encontro ao ordenamento jurídico e desvios éticos nas organizações, inclusive no contexto das relações laborais.

Mais do que reagir a falhas já consumadas, o *compliance* propõe-se a antecipá-las, por meio da identificação de riscos, da criação de controles internos e da disseminação de uma cultura ética capaz de orientar o comportamento de todos os integrantes da empresa antes mesmo que a irregularidade ocorra. Nesse sentido, a

estruturação de programas de *compliance*, sustentados por códigos de conduta, canais de comunicação e treinamentos periódicos, cumpre justamente esse papel preventivo, capacitando os colaboradores a identificar situações de risco e a agir em conformidade com os valores institucionais, de modo a reduzir a probabilidade de práticas lesivas à empresa, a terceiros e à própria sociedade. É exatamente essa lógica de prevenção que, como se verá a seguir, assume contornos próprios e especial relevância também no âmbito das relações de trabalho.

3.2 COMPLIANCE TRABALHISTA

Analizados os aspectos gerais mais relevantes do *compliance*, passa-se a analisar o seu alcance especificamente no âmbito das relações de trabalho. O *compliance* trabalhista surge, nesse contexto, a partir da cultura de integridade e conformidade inerente ao *compliance* corporativo, voltando-se, contudo, para um universo normativo próprio, aquele que rege a relação entre empregados e empregadores. Se, no plano geral, o *compliance* busca assegurar que a empresa atue em conformidade com a lei e com seus valores internos, no plano trabalhista refere-se à adoção de mecanismos de prevenção e gestão de riscos inerentes às relações de trabalho, tais como o descumprimento de normas celetistas, a ocorrência de acidentes laborais, a prática de discriminação e, especialmente, condutas caracterizadoras de assédio moral e sexual. Trata-se, portanto, de uma aplicação do *compliance* que impacta diretamente a vida dos trabalhadores e a saúde organizacional da empresa, a qual exige aplicação tanto da legislação interna quanto às normas coletivas e aos instrumentos internacionais de proteção ao trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei n. 5.452/1943, constitui o principal diploma normativo a balizar a atuação do *compliance* trabalhista, na medida em que estabelece o conjunto de direitos e obrigações que regem a relação entre empregados e empregadores. O cumprimento de suas disposições, as quais abrangem desde o registro formal do empregado, o pagamento correto de verbas salariais e rescisórias, a concessão de férias e do descanso semanal remunerado, até o respeito às normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, representa o patamar mínimo de conformidade que o *compliance* trabalhista deve assegurar.

Com o advento da Reforma Trabalhista, promovida pela Lei n. 13.467/2017, esse cenário ganhou novos contornos: ao ampliar o espaço da negociação coletiva, flexibilizar determinadas condições de trabalho e introduzir novas modalidades contratuais, a reforma tornou o ambiente normativo trabalhista ainda mais complexo, reforçando a necessidade de as empresas estruturarem programas robustos de *compliance* capazes de monitorar e assegurar a conformidade não apenas com a CLT, mas também com os acordos e convenções coletivas aplicáveis, com as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e com os princípios constitucionais que regem as relações laborais, sobretudo o da dignidade da pessoa humana.

A delimitação do conceito de *compliance* trabalhista é essencial para a compreensão de seu alcance e de suas particularidades em relação ao *compliance* corporativo em sentido amplo. Nesse sentido, Anaruez Mathies esclarece que:

O *compliance* no Direito do Trabalho compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho. Porém, ao considerar apenas a relação de emprego, o estudo do *compliance* tem campo de atuação mais restrito, e inclui o cumprimento por empregados e empregadores de deveres e obrigações previstos na legislação e nos regulamentos internos e externos (Mathies, 2018, p. 135).

Conforme Martins (2021), o *compliance* trabalhista apresenta como potenciais consequências a redução do número de ações trabalhistas, a prevenção do trabalho análogo ao escravo e do trabalho infantil, a regularização do pagamento de verbas trabalhistas, a melhoria do meio ambiente de trabalho, inclusive no que se refere ao combate ao assédio moral e sexual e à discriminação, bem como a diminuição dos acidentes de trabalho.

Por sua vez, para Soraya Galassi Lambert, o *compliance* trabalhista possibilita à empresa o desenvolvimento de uma gestão diferenciada, tanto no âmbito do direito coletivo quanto no individual do trabalho, mediante a implementação de medidas voltadas à prevenção de riscos no ambiente laboral, com observância das normas internas da companhia, da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas e das normas internacionais de proteção ao trabalho aplicáveis ao caso concreto. Para Lambert, são muitas as questões que podem ser tratadas pelo *compliance* e, dentre elas, está o assédio moral (Lambert, 2021).

Para Georgenor de Sousa Franco Filho, o *compliance* trabalhista se estrutura sobre pilares fundamentais que, em conjunto, viabilizam a criação de um ambiente

laboral íntegro e seguro⁷. Entre eles, destacam-se a elaboração de um código de conduta, regulamento interno e políticas empresariais, que funcionam como guias de princípios e valores a serem observados por todos na organização; os canais de denúncia, concebidos como instrumentos destinados a coibir práticas de assédio e abuso no ambiente de trabalho; os treinamentos periódicos, voltados à atualização contínua tanto de empregadores quanto de empregados acerca das normas e condutas esperadas; os controles internos, como meios de prevenir e corrigir irregularidades; e a investigação interna, consistente em procedimentos estruturados para a apuração das denúncias recebidas (Franco Filho, 2021).

Para Zainaghi (2021), o *compliance* trabalhista pode ser definido como um modelo de gestão pautado na adoção de medidas preventivas de incidentes e acidentes no ambiente laboral, por meio da implementação de um Código de Conduta Ética interno, com observância às normas constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas, às normas coletivas, sejam acordos ou convenções, e às previsões internacionais de proteção ao trabalho emanadas da OIT. O autor ressalta, ainda, que antes mesmo de o *compliance* se tornar uma tendência, as empresas já recorriam a serviços de auditoria trabalhista e a canais de reclamação dos empregados, conhecidos como ombudsman⁸, demonstrando que a preocupação com práticas trabalhistas seguras e com a redução de ações judiciais não é recente.

Depreende-se, portanto, que para a efetividade do *compliance* trabalhista, mostra-se indispensável a criação de equipes multidisciplinares voltadas à prevenção

7

1. Suporte da alta administração - assessoramento direto aos proprietários da empresa.
2. Avaliação de riscos - procedimento prévio e com antecedência para evitar a ocorrência do evento danoso.
3. Código de conduta, regulamento interno, políticas da empresa - elaboração de um guia com princípios e valores da empresa.
4. Controles internos - meios de prevenir e corrigir problemas.
5. Treinamentos - atualização periódica de todos (patrões e empregados).
6. Canais de denúncia - adoção de instrumentos para coibir assédio e abuso.
7. Investigação interna - procedimentos para avaliar denúncias.
8. Due diligence - com relação a terceirizados quando houver, para ter conhecimento efetivo da sua realidade.
9. Auditoria e monitoramento - avaliação constante (monitoramento) e auditoria para detectar irregularidades e produtividade.
10. Ouvidoria - veículo de contato direto com o usuário dos serviços prestados pela empresa, para elogiar, criticar, incentivar e apresentar sugestões acerca dos empregados e das atividades que desenvolve. (Franco Filho, 2021, p. 65).

⁸ Termo de origem escandinava que designa o profissional ou órgão interno responsável por receber, apurar e mediar reclamações, denúncias e conflitos dentro da organização, atuando como um canal imparcial entre os funcionários e a administração da empresa.

e ao gerenciamento de riscos, bem como a abertura de canais de comunicação que permitam aos empregados reportar insatisfações com gestores ou métodos de trabalho, integrando o *compliance* a todos os setores da organização, com vistas à minimização ou eliminação dos riscos de reclamações trabalhistas e, sobretudo, à promoção de um ambiente laboral pautado pelo respeito à dignidade humana.

O *compliance* trabalhista, fundamentado nas relações de trabalho disciplinadas pelo Direito do Trabalho e pela legislação vigente, consiste em um conjunto de mecanismos voltados à prevenção e à gestão de problemas, com o objetivo de assegurar a conformidade nas relações de trabalho e emprego, evitando indenizações e preservando a imagem e a reputação da empresa perante o mercado. Para tanto, destaca-se a necessária integração entre a área de gestão de pessoas, o departamento jurídico e o setor de *compliance*, por meio de verificações constantes acerca da conformidade da empresa com as normas trabalhistas e as jurisprudências aplicáveis (Marconi, 2021).

Diante do exposto, verifica-se que o *compliance* trabalhista, compreendido como conjunto de mecanismos voltados à prevenção e à gestão de riscos nas relações de trabalho, revela-se instrumento de fundamental importância para a construção de um ambiente laboral ético, seguro e em plena conformidade com o ordenamento jurídico. Como destacado pelos autores examinados, sua atuação abrange desde a redução de ações trabalhistas e a prevenção de acidentes, até o combate ao trabalho infantil, ao trabalho análogo ao escravo, à discriminação e ao assédio moral e sexual, impactando diretamente tanto a vida dos trabalhadores quanto a reputação e a sustentabilidade da empresa perante o mercado. Para tanto, sua efetividade depende da estruturação de pilares sólidos, como o suporte da alta administração, a elaboração de códigos de conduta, a realização de treinamentos periódicos, a criação de canais de denúncia e a realização de auditorias constantes, bem como da integração entre a área de gestão de pessoas, o departamento jurídico e o setor de *compliance*, em uma atuação conjunta e permanente. É justamente nesse contexto que o *compliance* trabalhista se conecta, de forma direta, ao fenômeno do assédio moral no ambiente laboral e contribui para a sua prevenção, como será visto no tópico a seguir.

3.3 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL PARA A PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA EM AMBIENTE LABORAL

Embora o *compliance* tenha surgido no âmbito penal, inicialmente como resposta à necessidade de prevenção de crimes corporativos, como corrupção, lavagem de dinheiro e fraudes financeiras, impondo às empresas o dever de adotar mecanismos internos de controle e conformidade legal para evitar a responsabilização criminal, sua aplicação migrou para o campo trabalhista, mostrando-se plenamente compatível com esse universo normativo, na medida em que impõe às empresas a adoção de programas voltados ao respeito à legislação trabalhista, aos acordos e convenções coletivas, aos regramentos internos e às diretrizes internacionais de proteção ao trabalho, assegurando, assim, a preservação dos direitos fundamentais de caráter universal (Manus; Gitelman, 2021).

No plano constitucional, a Constituição Federal de 1988 consagrou, em seu art. 5º, dedicado aos direitos e deveres individuais e coletivos, um robusto conjunto de garantias voltadas à proteção da dignidade da pessoa humana. Para os fins do presente estudo, destacam-se os incisos V e X do referido dispositivo. O inciso V assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo sofrido, bem como o direito à indenização por dano material, moral ou à imagem, reconhecendo que lesões à esfera extrapatrimonial do indivíduo são juridicamente relevantes e merecem reparação (Brasil, 1988, art. 5º, V)⁹. O inciso X, por sua vez, consagra a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, garantindo igualmente o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988, art. 5º, X)¹⁰. Tais dispositivos não se apresentam de forma isolada no texto constitucional, mas guardam íntima conexão com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, que funciona como vetor interpretativo de todo o ordenamento jurídico brasileiro (Brasil, 1988, art. 1º, III)¹¹. Nesse sentido, a proteção da intimidade, da honra e da imagem do trabalhador, no âmbito das relações laborais, não representa

⁹ V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (Brasil, 1988)

¹⁰ X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Brasil, 1988)

¹¹ III - a dignidade da pessoa humana; (Brasil, 1988)

apenas uma garantia civil de reparação de danos, mas constitui verdadeira emanção do princípio da dignidade humana, impondo ao empregador o dever de respeitar e preservar a integridade moral e psíquica de seus empregados, dever esse que encontra no *compliance* trabalhista um dos seus principais instrumentos de efetivação.

Ainda, o Código Civil reforça esse arcabouço protetivo ao estabelecer, em seu artigo 186, que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito alheio e causar dano a outrem, ainda que de natureza exclusivamente moral, pratica ato ilícito (Brasil, 2002, art. 186). Em complemento, o artigo 927 do mesmo diploma legal consagra o dever de reparação, determinando que todo aquele que causar dano a outrem por meio de ato ilícito fica obrigado a indenizá-lo. O parágrafo único do referido dispositivo amplia esse dever ao prever a responsabilidade objetiva, independentemente de culpa, nas hipóteses previstas em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo causador do dano, por sua própria natureza, implicar risco para os direitos de terceiros (Brasil, 2002, art. 927, caput e parágrafo único)¹².

Tais disposições revelam a preocupação do legislador civil em assegurar a reparação integral dos danos causados a outrem, sejam eles de ordem material ou moral. Essa preocupação, contudo, não se limitou ao campo das relações civis, uma vez que se estendeu também ao âmbito das relações de trabalho. Nessa conjuntura, o art. 932, inciso III, do Código Civil, ao tratar da responsabilidade civil por fato de terceiro, prevê a responsabilidade do empregador ou comitente pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, demonstrando que o legislador reconheceu a necessidade de tutelar, também no ambiente laboral, as vítimas de condutas ilícitas praticadas no contexto das relações de trabalho, o que assume especial relevância no contexto do assédio moral. (Brasil, 2002, art. 932)¹³

Nesse sentido, para Manus e Gitelman (2021) o dever de indenizar do empregador abrange não apenas suas condutas diretas, mas também os danos

¹² Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (Brasil, 2002).

¹³ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (Brasil, 2002).

causados por seus prepostos durante o contrato de trabalho. Diante disso, destaca-se a interseção entre o *compliance* e o Direito do Trabalho, cuja finalidade é implementar diretrizes que mitiguem riscos e evitem lesões à honra, imagem, intimidade e vida privada das pessoas envolvidas na atividade empresarial. Dessa forma, cabe à estrutura organizacional assegurar condutas éticas em todas as etapas da relação laboral, desde a fase pré-contratual até a demissão, prevenindo, inclusive, o dano moral no ambiente de trabalho.

Conforme as diretrizes da Constituição da República, a tutela jurídica do ambiente laboral está integrada ao rol dos direitos sociais do artigo 6º, estendendo-se também aos direitos fundamentais dos trabalhadores rurais e urbanos dispostos no artigo 7º do texto constitucional, nessa conjuntura, afirmam Gilberto Stürmer e Thais Pirani Fernandes:

Assim, o empregador que expuser seus funcionários a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, cometerá assédio moral, bem como aqueles que permitem que tais situações ocorram em sua empresa demonstraram conviência. (Stürmer; Fernandes, 2021)

Os referidos autores ainda asseveram que, como forma de enfrentamento ao assédio moral, destaca-se a adoção do *compliance*, instituto voltado à conformidade legal, ética e transparência na cultura da empresa. Essa prática se consolida por meio de um programa de integridade estruturado com códigos de conduta, canais corporativos de denúncia e comissões de apuração interna. Além disso, a gestão do programa pode ser viabilizada pela contratação de consultorias especializadas, de um profissional focado na área (*compliance officer*) ou pela própria estruturação de um departamento interno dedicado ao tema (Stürmer; Fernandes, 2021).

Para a autora Aline Del Tedesco Nassif Marconi, o papel do *compliance* trabalhista em casos de assédio moral tem a ver com a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, e isso é uma responsabilidade que recai diretamente sobre o empregador, o qual deve adotar medidas preventivas e corretivas para coibir práticas discriminatórias e situações de assédio no âmbito organizacional. Nesse sentido, a implementação de políticas internas claras, códigos de ética, treinamentos periódicos e canais de denúncia efetivos são instrumentos indispensáveis para a promoção de uma cultura corporativa pautada no respeito e na empatia, além de configurarem mecanismos essenciais de gestão de riscos trabalhistas. A omissão do

empregador diante de condutas abusivas pode ensejar sua responsabilização, uma vez que lhe compete fiscalizar o ambiente laboral e garantir a integridade de seus colaboradores. Do ponto de vista legal, embora a Consolidação das Leis do Trabalho não preveja sanção expressa para o assédio, os artigos 482 e 483 da CLT permitem a aplicação de justa causa ao agressor e rescisão indireta em favor da vítima, demonstrando que o ordenamento jurídico oferece instrumentos para responsabilizar os envolvidos. Por fim, a transparência na divulgação dos indicadores de *compliance*, como o número de casos denunciados, investigados e encerrados, fortalece a credibilidade da empresa e amplia a confiança dos colaboradores nas instituições internas de controle (Marconi, 2021).

Para a já referida autora Anaruez Mathies, no âmbito dos programas de compliance, os riscos estão associados ao descumprimento, por parte da empresa, tanto das normas legais vigentes quanto das políticas e diretrizes internas estabelecidas pela própria organização (Mathies, 2018). Ainda, para a autora:

O assédio de empregadores, o desrespeito aos direitos dos trabalhadores, a exploração de trabalho infantil, a utilização de trabalho escravo, a existência de local de trabalho prejudicial à saúde e integridade física dos trabalhadores são acontecimentos que geram grande risco à empresa (Mathies, 2018, p. 169).

Além disso, Mathies salienta que para uma gestão eficaz dos riscos relacionados ao assédio moral, é fundamental que a empresa reconheça, como ponto de partida, que os conflitos no ambiente de trabalho são inerentes às relações humanas. Tal reconhecimento permite que a organização desenvolva uma percepção mais apurada de sua realidade interna, viabilizando a adoção de medidas adequadas para a identificação e o gerenciamento dos riscos existentes (Mathies, 2018).

O assédio moral no ambiente corporativo frequentemente persiste em razão da tolerância organizacional, que tende a tratar o problema como uma questão estritamente pessoal entre agressor e vítima (Albarracín, 2015).

Nessa conjuntura, para (Mathies, 2018), para enfrentar o assédio moral em ambiente laboral de forma eficaz, é indispensável que as empresas disponham de mecanismos adequados de denúncia, canais acessíveis e ágeis que permitam ao trabalhador reportar as situações vivenciadas com segurança. A criação de protocolos para recebimento e apuração das denúncias, pautados pela confidencialidade e

imparcialidade, é apontada como medida essencial para coibir represálias contra a vítima. Além disso, fatores estruturais como sobrecarga de trabalho, quadro de pessoal insuficiente e ausência de controle dos processos internos também figuram como elementos que favorecem a ocorrência do assédio moral. As avaliações individuais de desempenho, embora sejam instrumentos legítimos de gestão, tornam-se vetores de risco quando utilizadas de forma punitiva, expondo trabalhadores a situações humilhantes e à imposição de tarefas incompatíveis com suas atribuições. Nesse cenário, o estabelecimento de políticas claras, voltadas ao desenvolvimento contínuo do empregado, e não à sua punição, aliado à aplicação criteriosa de sanções disciplinares quando necessário, integra o conjunto de ferramentas essenciais à gestão dos riscos relacionados ao assédio moral. A pesquisa do clima organizacional, por meio de questionários e auditorias internas, e a adoção de uma política de “tolerância zero” são igualmente destacadas como práticas fundamentais para identificar vulnerabilidades e promover correções no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o *compliance* trabalhista desempenha papel central na prevenção e no enfrentamento do assédio moral nas relações de emprego. Por meio da estruturação de programas de integridade voltados especificamente ao ambiente laboral, as empresas passam a contar com instrumentos normativos e procedimentais capazes de mapear riscos, padronizar condutas e institucionalizar canais seguros de denúncia. Mais do que o cumprimento formal das obrigações legais, o *compliance* trabalhista atua na construção de uma cultura organizacional fundada no respeito à dignidade do trabalhador, desestimulando práticas abusivas e responsabilizando gestores que delas se utilizem. A realização periódica de treinamentos, a revisão de políticas internas e o monitoramento contínuo do clima organizacional são ações que, inseridas em um programa robusto de *compliance*, contribuem para que o assédio moral deixe de ser tratado como problema individual e passe a ser enfrentado como risco corporativo concreto, com impactos reputacionais, financeiros e jurídicos para a organização.

Para melhor compreensão da relevância prática do *compliance* nas relações de trabalho, ressalta-se, também, a necessidade da compreensão de como os tribunais regionais e superiores trabalhistas vem se posicionando acerca do tema do assédio moral e dano moral em âmbito laboral, o que será visto no tópico a seguir.

3.4 ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (RIO GRANDE DO SUL) SOBRE ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Os acórdãos para a referida análise foram extraídos do site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), por meio de pesquisa de jurisprudência, utilizando como variáveis de pesquisa as palavras “dano moral”, “assédio moral” e “dano moral e *compliance*” a partir de decisões proferidas no período de 1/1/2020 até 1/1/2026. Salienta-se que os acórdãos selecionados foram aqueles que melhor se ajustaram ao tema abordado.

O primeiro caso em análise trata-se de Recurso Ordinário Trabalhista (ROT), de Nº 0021088-14.2017.5.04.0018, julgado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), tendo como objeto pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Presentes os requisitos ensejadores da indenização pecuniária por assédio/dano moral, ação ou omissão do empregador, o dano sofrido pelo empregado e o nexo causal, é cabível a indenização correspondente. (TRT-4, 2021).

No caso em tela, a reclamante, jornalista e âncora de telejornal da Fundação Piratini (TVE-RS), ajuizou ação alegando ter sofrido assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, especialmente o Chefe de Redação.

A reclamante alegou perseguição política a partir de 2015, com a iminência da extinção da Fundação Piratini, instaurou-se um clima de hostilidade contra empregados contrários ao encerramento da TVE. Superiores passaram a ironizar, humilhar e pressionar funcionários. A situação se agravou em 2016, com ameaças e abertura de processo administrativo disciplinar chamado "PAD das curtidas". A reclamante, mulher negra, alegou também discriminação racial, aduziu que sofreu retaliações relacionadas à sua aparência física. O chefe de redação enviou e-mail solicitando que ela "reduzisse o volume de seu cabelo", fazendo referência ao seu cabelo crespo. Em reunião privada, ao ser questionado sobre acusação de racismo, o superior proferiu a frase: "É a mesma coisa que eu dizer os 'escuros' que se excluam. Eu não estou sendo racista, né?", além de chamar a reclamante de "infantiloide". Esse episódio foi registrado em áudio. Ademais, também houve omissão da empregadora,

uma vez que a psicóloga do RH da própria Fundação registrou em relatórios o ambiente hostil, o autoritarismo da chefia e o sofrimento dos trabalhadores desde 2015. Ainda assim, a Fundação permaneceu inerte. A reclamante foi colocada "à disposição" logo após retornar de licença médica por estresse, atitude vista como ato de hostilização.

No caso em questão, o Tribunal enfrentou dois recursos simultâneos, o da reclamada, que buscava afastar a condenação, e o da reclamante, que pleiteava a majoração do valor indenizatório.

Quanto à reclamada, o TRT rejeitou seus argumentos. Embora alegasse que a responsabilidade do ente público é subjetiva e que as provas seriam insuficientes, o Tribunal entendeu que o conjunto probatório, áudio, e-mails, relatórios da psicóloga e depoimento testemunhal, eram suficientes para evidenciar o dano moral sofrido pela reclamante. Ficou demonstrado tanto o comportamento abusivo e reiterado do superior quanto a omissão deliberada da Fundação em coibir o assédio, o que era seu dever, mesmo ciente do problema por canais internos.

Para configurar o dano moral indenizável, o acórdão exigiu e encontrou os três requisitos necessários: ato ilícito (conduta abusiva e reiterada do chefe de redação), dano (sofrimento psíquico, estresse e humilhação da trabalhadora) e nexo causal (relação direta entre a conduta dos prepostos e os danos sofridos).

A fixação do valor indenizatório baseou-se na dupla função da reparação por dano moral: de um lado, compensar a vítima pelo sofrimento suportado; de outro, punir e desestimular o ofensor. O acórdão ressalta que a evolução do pensamento jurídico e o reconhecimento crescente da dignidade humana como valor central justificam a indenização por dano moral, uma vez que busca não só proteger quem foi lesado, mas também não permitir que quem lesou fique sem resposta do ordenamento jurídico.

O Tribunal destacou ainda o caráter racista do assédio como fator de especial gravidade, por atingir a dignidade da reclamante não apenas como trabalhadora, mas também como mulher negra, o que justificou a majoração da indenização. A decisão se apoiou em precedentes da própria Corte envolvendo outros empregados da mesma Fundação que passaram pelo mesmo contexto de hostilidade e sofrimento no referido ambiente laboral.

Diante das circunstâncias apresentadas, a 2ª Turma do TRT-4, por unanimidade, negou provimento ao recurso da reclamada, mantendo a condenação

por assédio moral, bem como deu parcial provimento ao recurso da reclamante, majorando o valor da indenização por danos morais de R\$ 7.000,00 para R\$ 15.000,00, em razão da gravidade dos fatos, especialmente o caráter racista do assédio e majorou as custas processuais de R\$ 140,00 para R\$ 300,00, das quais a reclamada estava dispensada nos termos do art. 790-A, I da CLT.

No segundo caso, o Recurso Ordinário Trabalhista de N° 0020729-29.2020.5.04.0028, julgado pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), interposto por ambas as partes contra sentença que acolheu parcialmente os pedidos da reclamante.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. Comprovada a prática de ofensa aos direitos personalíssimos da parte autora, implicando a caracterização de assédio moral, é devida a indenização por dano moral, a teor do art. 5o, X, da CF. (TRT-4, 2023).

A reclamante, técnica de enfermagem, ajuizou ação trabalhista narrando múltiplas irregularidades no curso do contrato de trabalho. O processo envolveu diversas questões, entre elas: adicional de periculosidade em razão da exposição a radiações ionizantes no bloco cirúrgico; invalidade do banco de horas adotado pela empregadora; redução ilegal do intervalo intrajornada; equiparação salarial; honorários advocatícios e indenização por danos morais decorrentes de assédio moral praticado por superiora hierárquica.

No entanto, a presente análise será feita apenas no que tange especificamente ao assédio moral e a sua respectiva indenização pelo dano sofrido, pois trata-se do tema de interesse do presente estudo. A reclamante relatou ter sido vítima de perseguições, humilhações, berros, gritos e palavras de baixo calão por parte de sua superiora hierárquica, que é uma enfermeira, inclusive na presença de colegas e em reuniões. Afirmou ainda que denunciou a conduta à direção do hospital, mas não recebeu qualquer apoio ou providência da empregadora. Segundo a autora, o histórico de assédio da superiora era de conhecimento da empresa, que mantinha a assediadora em seu quadro funcional sem tomar nenhuma medida corretiva.

O Tribunal confirmou a caracterização do assédio moral com base no conjunto probatório colhido. A prova oral foi o principal elemento de convicção. A reclamante, em seu depoimento pessoal, não conteve o choro ao relatar os episódios de humilhação, circunstância expressamente registrada no acórdão como indicativo do abalo emocional sofrido. A testemunha, embora não tenha presenciado diretamente

os momentos de assédio, confirmou conhecer o comportamento abusivo da assediadora, relatou que outros colegas chegaram a pedir transferência de turno para evitar trabalhar com a assediadora, e informou que a reclamante necessitou de acompanhamento psicológico fornecido pelo próprio hospital.

O Tribunal destacou ponto relevante quanto à dificuldade probatória inerente ao assédio moral, aduzindo que, na maioria dos casos, o assediador age fora da presença de testemunhas, o que torna a prova direta quase impossível. Por isso, o depoimento indireto da testemunha foi reputado suficientemente convincente, especialmente quando conjugado com os demais elementos dos autos.

Quanto à responsabilidade da empregadora, o acórdão deliberou que cabe ao empregador zelar pelo ambiente de trabalho saudável e pela integridade física e psíquica de seus empregados. A omissão do reclamado, que manteve a enfermeira em seu quadro mesmo ciente do padrão reiterado de abuso, configurou responsabilidade objetiva, nos termos do art. 932, III, do Código Civil, que impõe ao empregador o dever de responder pelos atos de seus prepostos. A circunstância de o hospital ter oferecido acompanhamento psicológico à reclamante foi reconhecida como atenuante, mas não foi suficiente para afastar a condenação. Presentes, portanto, os três requisitos necessários da responsabilidade civil, quais sejam: o ato ilícito (condutas abusivas e reiteradas da superiora), o dano (sofrimento psíquico, constrangimento e humilhação da trabalhadora) e o nexo causal (relação direta entre a conduta da preposta e os danos sofridos).

Quanto ao valor da indenização, houve divergência entre os julgadores. O relator, Des. Fernando Luiz de Moura Cassal, votou pela manutenção do valor de R\$ 5.000,00 fixado na sentença, entendendo-o compatível com a extensão dos danos e adequado ao caráter compensatório, punitivo e pedagógico da condenação. A Des. Beatriz Renck, seguida pela Des. Maria Cristina Schaan Ferreira, divergiu e votou pela majoração para R\$ 10.000,00, fundamentando que o valor original era insuficiente diante da gravidade da situação vivenciada pela reclamante e da necessidade de a indenização cumprir sua função pedagógica de forma efetiva. Por maioria, prevaleceu o voto divergente.

No que se refere ao assédio moral e à indenização por danos morais, a 6ª Turma do TRT-4, por maioria, confirmou a caracterização do assédio moral praticado pela superiora hierárquica da reclamante, reconhecendo a omissão da empregadora e sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos, majorou o valor da indenização

por danos morais de R\$ 5.000,00 para R\$ 10.000,00, prevalecendo o entendimento de que o montante original era insuficiente ante a gravidade dos fatos e a necessidade de efetividade punitiva e pedagógica da condenação.

O terceiro e último caso de análise de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), trata-se de Recurso Ordinário Trabalhista (ROT), julgado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, interposto por ambas as partes contra sentença que acolheu parcialmente os pedidos do reclamante, vide ementa: “INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Devida indenização por dano moral decorrente de conduta ilícita da empregadora”. (TRT-4, 2025).

O reclamante, empregado da reclamada, atuou, por cerca de 24 anos na função de líder de grupo na referida empresa, até a sua dispensa sem justa causa em maio de 2023. A ação trabalhista envolveu diversas questões, entre elas: validade do banco de horas; horas extras; acúmulo de funções; adicional de periculosidade; diferenças rescisórias; estabilidade pré-aposentadoria; honorários advocatícios; e indenização por danos morais.

O presente acórdão envolve múltiplas matérias de natureza trabalhista. A análise a seguir se restringirá, contudo, ao tema do assédio moral e da indenização por danos morais, por ser o ponto de maior interesse no presente estudo. O reclamante narrou ter sofrido tratamento hostil e abusivo por parte do superintendente assistente da empresa, com quem o conflito teve origem após o autor denunciar à chefia que funcionários da equipe do referido superintendente assistente estavam adulterando dados de produção para atingir metas de qualidade. A denúncia resultou na demissão de dois empregados daquela equipe e, a partir daí, o superintendente assistente passou a tratar o reclamante com hostilidade, proferindo gritos, xingamentos e afirmações de que o autor era incompetente e não merecia sua confiança, tanto em reuniões na presença de outros colegas quanto em conversas privadas.

A configuração do assédio moral foi reconhecida com base na prova oral produzida. O próprio reclamante, em depoimento pessoal, relatou os episódios de humilhação, em reunião com outros funcionários presentes, o superintendente assistente gritou com ele e questionou, de forma vexatória, se deveria exibir um vídeo para ensiná-lo a executar seu trabalho; em outras duas oportunidades, em conversa

privada, o superintendente assistente afirmou que iria dispensá-lo e que não confiava em seu trabalho. A testemunha convidada pelo autor, corroborou as alegações com especial relevância, declarando ter presenciado o superintendente assistente gritando com o reclamante em reuniões e fora delas em mais de dez ocasiões, chamando-o de incompetente e não confiável, e que chegou a intervir pessoalmente pedindo que o superintendente assistente alterasse sua postura.

O Tribunal enfrentou os argumentos da reclamada de que os episódios seriam pontuais e insuficientes para caracterizar assédio moral, e que o próprio autor admitiu ter mantido relacionamento profissional com o superintendente assistente após os fatos. A 5ª Turma rejeitou essa tese, assinalando que o depoimento testemunhal foi suficientemente robusto para evidenciar um padrão de conduta abusiva e persecutória, não se tratando de meros dissabores ou desentendimentos ordinários do ambiente de trabalho. O fato de o reclamante não ter realizado reclamação formal foi expressamente afastado como elemento descaracterizador do assédio, diante da solidez da prova oral.

A responsabilidade civil da empregadora foi assentada com fundamento na negligência da empresa, que permitiu que o tratamento indigno e desrespeitoso se perpetuasse no ambiente de trabalho sem adotar qualquer medida corretiva. O acórdão reconheceu que essa omissão caracteriza conduta antijurídica apta a gerar o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 do Código Civil, por estarem presentes os três requisitos da responsabilidade civil, quais sejam: a culpa do empregador, o dano sofrido pelo trabalhador e o nexo de causalidade entre a conduta do preposto e os danos causados.

No tocante ao valor da indenização, o ponto central de divergência entre as partes, houve reforma em relação à sentença. O juízo de origem havia fixado a indenização em R\$10.000,00. O reclamante pleiteava majoração, argumentando a longa duração do vínculo empregatício, a gravidade dos atos e o caráter pedagógico da medida. A reclamada, por sua vez, buscava a exclusão da condenação ou, subsidiariamente, sua redução. O Tribunal, por unanimidade, deu razão à reclamada nesse ponto específico, entendendo que o valor original era excessivo diante das circunstâncias concretas do caso, especialmente por não ter sido comprovada humilhação pública sistemática ou perseguição de maior amplitude, e o reduziu para R\$ 5.000,00, considerado mais compatível com os parâmetros adotados pela 5ª Turma em casos semelhantes.

A análise dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região revela posicionamento consistente de tutela da dignidade do trabalhador no ambiente laboral, com o reconhecimento de que o assédio moral pode se manifestar de formas diversas, seja por meio de condutas racistas, gritos, humilhações públicas ou omissão deliberada do empregador diante de situações de abuso, e que, em todos esses casos, a responsabilidade da empresa resta configurada quando demonstrada sua negligência em coibir condutas lesivas praticadas por seus prepostos, sendo a prova oral, ainda que indireta, reconhecida como elemento suficiente para embasar a condenação, e o valor indenizatório fixado de acordo com as circunstâncias concretas de cada caso, com especial atenção à gravidade da conduta, ao caráter discriminatório do assédio e à função pedagógica e punitiva da reparação.

Na sequência, serão analisadas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca das problemáticas do assédio moral e dano moral em ambiente laboral, a fim de entender como o referido Tribunal vem se posicionando acerca do tema.

3.5 ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Os acórdãos para a referida análise foram extraídos do site do Tribunal Superior do Trabalho, por meio de pesquisa de jurisprudência, utilizando como variáveis de pesquisa as palavras “assédio moral” e “dano moral”, a partir de decisões proferidas no período de 1/1/2020 até 1/1/2026. Salienta-se que os acórdãos selecionados foram aqueles que melhor se ajustaram ao tema abordado.

O primeiro caso em análise trata-se de Recurso de Revista de N° RR - 0010416-94.2023.5.15.0093 interposto pelo reclamante perante a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com fundamento no art. 896 da CLT, em face de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho que havia excluído a condenação por danos morais:

RECURSO DE REVISTA. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 492/2023 DO CNJ. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUTADA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. PRÁTICAS RACISTAS. INDENIZAÇÃO POR

DANO MORAL DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA E SOCIAL RECONHECIDA. 1. O assédio moral é conduta omissiva ou comissiva e é caracterizado pelo conjunto de situações de extrema agressividade, marcadas por comportamentos " repetitivos e duradouros, que objetivam destruir, prejudicar, anular ou excluir uma ou mais pessoas ". 2. No mundo do trabalho, denomina-se assédio moral laboral " a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar ". 3. A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos e não de sua reiteração: " Artigo 1º - 1. Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género; (b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual. 2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados ". 4. A depender dos efeitos e extensão das condutas de assédio, o assédio moral poderá ser de carácter interpessoal ou organizacional. O assédio moral interpessoal (...) é um processo repetitivo e prolongado de hostilidade ou isolamento, direcionado para alvos específicos, geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas com o objetivo de prejudicar, além de ocasionar descompensações na saúde do trabalho, alterações nas condições de trabalho, desligamento, afastamento, transferência do trabalho ou mudanças na função ". 5. Somando-se à tessitura que visa preencher a lacuna legislativo-trabalhista acerca da ausência de conceituação de assédio moral no trabalho, é relevante o conceito apresentado pela Resolução nº 351/2020 do CNJ com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31/8/2023. 6. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho serão assim caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva. 7. A abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal com efeitos interpessoais ou estruturais-organizacionais pode ser identificada em situações diversas. 8. A doutrina clássica de Marie-France Hirigoyen aponta quatro categorias distintas do que nomeia como " atitudes hostis " no ambiente de trabalho (abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal), quais sejam, (a) deterioração proposital das condições de trabalho, (b) isolamento e recusa de comunicação, (c) atentado contra a dignidade e (d) violência verbal, física e sexual. 9. Ainda, a degradação do ambiente de trabalho é um aspecto utilizado por Marie-France Hirigoyen, para definir o assédio moral organizacional: " o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho ". 10. No caso concreto, a situação retratada

no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do animus jocandi, por meio do qual foram reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante. 11. A Eg. Corte Regional, apesar de excluir a indenização por danos morais, reconhece que haviam condutas de mau gosto proferidas pelos superiores hierárquicos do reclamante, consoante se extrai dos excertos do depoimento da testemunha do reclamante (ID. 5e6ee49), em que afirmou: "é preciso que se diga, também, que, em que pese tenha sido uma "piada", de Geraldo, de mau gosto e desagradável ("faz serviço de branco"), não se verifica tenha tido a intenção e o escopo, deliberados, de perseguir e humilhar o reclamante". 12. O caso dos autos retrata efetivo assédio organizacional em que cultura generalizada pela reclamada proporcionava ambiente de trabalho repleto de brincadeiras desagradáveis com conteúdo racista. 13. Afigura-se, portanto, amplamente evidenciada a conduta da reclamada apta à necessária reparação pelo dano moral sofrido pela autora. Ademais, no que tange ao quantum indenizatório, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores, a repercussão na esfera extrapatrimonial da autora, considerando não só os xingamentos e expressões rudes direcionadas à reclamante, como também os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter humilhante da conduta institucional fomentada pela reclamada. 14. Destarte, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência acima destacada, demanda posicionamento enérgico deste Tribunal, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar este de comportamento estrutural da empresa, o caso demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso - Tema: 698. 15. Diante disso, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir de medida estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais. 16. Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal a fixação realizada pela sentença de primeiro grau, conforme se extrai de precedentes desta Corte Superior em casos similares aos dos autos. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST, 2025).

O reclamante manteve vínculo empregatício com a reclamada entre janeiro de 2015 e maio de 2022. Durante o contrato, alegou ter sido vítima de perseguições, humilhações e tratamento racista reiterado por parte de seu gerente, que teria se referido a ele com expressões como "este é serviço de preto", "você não presta" e "você não sabe trabalhar, seu preto". Sustentou ainda que a empregadora tinha ciência das condutas e nada fez para coibi-las, e que o ambiente de trabalho se tornou tão insuportável que o levou a pedir demissão.

A sentença de primeiro grau reconheceu o assédio moral e condenou a reclamada ao pagamento de R\$30.000,00 a título de indenização por danos morais, além de determinar a expedição de ofícios às autoridades policiais e ao Ministério Público para apuração de eventual crime de racismo e injúria racial. O TRT reformou integralmente a sentença, excluindo a condenação ao entender que a prova oral

demonstrava apenas um episódio isolado, uma "piada de mau gosto", insuficiente para caracterizar assédio moral ou conduta racista deliberada. O reclamante interpôs então o Recurso de Revista ao TST.

O TST adotou perspectiva distinta do TRT, fazendo referência à evolução do conceito de assédio moral. Destacou que, a partir da Convenção nº 190 da OIT, tornou-se desnecessária a reiteração ou habitualidade da conduta para a configuração do assédio, uma vez que passou a qualificá-lo pelos seus efeitos, e não pela sua frequência, bastando que a conduta seja suscetível de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, ainda que de ocorrência única. Somou-se a isso a Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as alterações da Resolução nº 518/2023, que define o assédio moral como violação da dignidade ou integridade psíquica independentemente de intencionalidade, o que afastou diretamente o argumento do TRT de que o gerente não teria agido com dolo deliberado.

Além disso, o TST fez distinção entre assédio moral interpessoal e organizacional. O TST reconheceu que o caso não se limitava a um conflito entre o reclamante e seu superior, mas revelava um padrão cultural da própria empresa, caracterizando assédio moral organizacional. A tolerância institucional com brincadeiras de conteúdo racista, evidenciada pela omissão da empregadora diante das condutas do gerente, configurou a degradação estrutural do ambiente de trabalho, independentemente do número de episódios comprovados individualmente.

Ademais, com fundamento no precedente vinculante do STF no RE 684.612 (Tema 698), o TST entendeu que, quando a conduta abusiva tem caráter estrutural na organização, a decisão judicial deve ir além da reparação individual e assumir função de transformação do ambiente institucional, a fim de evitar a perpetuação das condutas ilícitas.

Portanto, a 3ª Turma do TST, por unanimidade, conheceu do Recurso de Revista por violação dos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, reconhecendo transcendência política e social da matéria, bem como reformou o acórdão do TRT, que havia excluído a condenação por danos morais, restabelecendo integralmente a sentença de primeiro grau, além de reconhecer a ocorrência de assédio moral interpessoal e organizacional, com conteúdo racista, também condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$30.000,00 e, por fim, restabeleceu a determinação de expedição de ofícios às autoridades competentes para apuração de eventual crime de racismo e injúria racial.

Já o segundo caso em análise, trata-se de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de N° AIRR - 0010979-64.2024.5.03.0036 julgado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A reclamada interpôs Recurso de Revista contra o acórdão do TRT da 3ª Região, que foi inadmitido pelo Vice-Presidente Judicial daquele Tribunal. Inconformada com a denegação, a reclamada interpôs o presente Agravo de Instrumento, buscando destrancar o Recurso de Revista e submeter a controvérsia ao julgamento do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O Tribunal Regional do Trabalho manifestou-se, de forma fundamentada, acerca dos aspectos imprescindíveis ao deslinde da controvérsia sobre o tema " Indenização por danos morais. Assédio Moral ", razão pela qual não se vislumbra negativa de prestação jurisdicional. Incólumes, pois, os dispositivos invocados. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O Tribunal Regional, com amparo nas provas dos autos, deu provimento ao recurso ordinário interposto pela parte reclamante, fixando o pagamento de indenização por danos morais, em razão das ofensas praticadas pela parte ré contra a parte autora. Diante do contexto delineado, não se divisa ofensa aos dispositivos invocados. 3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTÂNCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA. ARTIGO 896, §1º-A, I, DA CLT. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Nos termos do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, é ônus da parte, sob pena de não conhecimento, " indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista ". No caso, não há falar em observância do requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, porque se verifica que a parte recorrente, nas razões do recurso de revista, não transcreveu os trechos do acórdão regional que contêm as teses jurídicas contra as quais se insurge. Precedente da SDI-1. 4. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL ARBITRADO. FIXAÇÃO NOS LIMITES DO ART. 791-A DA CLT. REDUÇÃO INDEVIDA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Consoante se depreende do acórdão recorrido, o Tribunal Regional fixou honorários advocatícios sucumbenciais em 15% sobre o valor da condenação, entendendo que o percentual atende aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade previstos no artigo 791-A, § 2º, da CLT, bem como o grau de complexidade da demanda. Assim, tendo o Regional respeitado os limites mínimo e máximo fixados no referido dispositivo legal, não é possível verificar a necessária violação literal de disposição de lei federal, na forma exigida pela alínea "c" do artigo 896 da CLT. À míngua de elemento fático no acórdão regional que indique que o arbitramento se deu fora dos limites do art. 791-A da CLT e em descompasso com os critérios expressos no § 2º do mesmo dispositivo, não há como alterar o equacionamento regional acerca da matéria, inexistindo violação legal. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, 2025).

A reclamante, empregada em serviços gerais da reclamada, ajuizou ação alegando ter sido submetida a ambiente de trabalho hostil, marcado por pressão

psicológica intensa, cobranças rigorosas acompanhadas de ameaças constantes de dispensa, questionamentos reiterados sobre sua capacidade profissional e atribuição de tarefas mais complexas e difíceis em comparação com os demais colegas. Relatou ainda que suas superiores hierárquicas, tratavam-na com desrespeito e agressividade, o que teria comprometido sua saúde física e mental.

A sentença de primeiro grau indeferiu o pedido de indenização por danos morais. O TRT da 3ª Região reformou a decisão, reconhecendo a ocorrência de ilícito trabalhista com base na prova oral produzida, e condenou a reclamada ao pagamento de R\$ 5.000,00 a título de danos morais, além de majorar os honorários advocatícios sucumbenciais de 10% para 15%. A reclamada recorreu, chegando ao TST por meio do presente Agravo de Instrumento.

O presente acórdão envolve quatro temas, quais sejam: nulidade por negativa de prestação jurisdicional, configuração do assédio moral, valor da indenização e honorários sucumbenciais. No entanto, a presente análise restringir-se-á exclusivamente aos temas do assédio moral e da indenização por danos morais, por se tratar do tema de interesse do presente estudo.

Quanto à configuração do assédio moral, o TRT e depois o TST, enfrentaram a questão da reiteração das condutas como requisito para a caracterização do assédio. A reclamada insistia que um episódio pontual e isolado seria insuficiente para tanto, argumentando que não teria sido demonstrada conduta sistemática e repetitiva. O TRT rejeitou expressamente essa tese, asseverando que nem sempre a reiteração é indispensável para a caracterização da violação a direitos fundamentais do trabalhador. A testemunha da reclamante confirmou ter presenciado a superior chamar a autora de "sonsa", afirmando que ela "não prestava atenção no serviço" e "não sabia fazer nada direito", na presença de outros funcionários. O TRT entendeu que esse episódio, ainda que único, foi suficientemente grave para ofender a dignidade da empregada e ensejar a indenização.

O TST manteve integralmente esse entendimento ao negar provimento ao Agravo de Instrumento. A prova testemunhal foi o elemento decisivo, pois o TRT reconheceu que, embora a testemunha da reclamada negasse ter presenciado o tratamento desrespeitoso, o depoimento da testemunha da autora era suficientemente convincente e corroborava os fatos narrados na inicial. O TST ratificou essa avaliação, sem possibilidade de reexame em sede de Agravo de Instrumento.

Quanto ao valor da indenização, fixado em R\$ 5.000,00, a reclamada tentou impugná-lo no Recurso de Revista, mas não transcreveu os trechos pertinentes do acórdão regional que consubstanciavam o prequestionamento da matéria, descumprindo o requisito formal exigido pelo art. 896, §1º-A, I, da CLT. Por esse motivo, o TST nem chegou a examinar o mérito do tema, negando seguimento ao recurso por ausência de pressuposto formal de admissibilidade. Assim, a condenação no valor de R\$5.000,00 foi mantida por razões processuais, sem que houvesse apreciação de mérito quanto à proporcionalidade ou razoabilidade do montante. No que se refere ao assédio moral e à indenização por danos morais, a 8ª Turma do TST, por unanimidade, confirmou a configuração do ilícito trabalhista, reconhecendo que um episódio pontual, mas suficientemente grave, é capaz de caracterizar violação à dignidade do trabalhador e ensejar indenização por danos morais, independentemente de reiteração da conduta, bem como manteve a condenação da reclamada ao pagamento de R\$ 5.000,00 a título de indenização por danos morais, ainda, não conheceu da impugnação ao valor da indenização por descumprimento de requisito formal de admissibilidade recursal, nos termos do art. 896, §1º-A, I, da CLT.

A análise dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho revela uma tendência consolidada de ampliação da proteção ao trabalhador vítima de assédio moral, com o reconhecimento de que a reiteração da conduta não é requisito indispensável para a configuração do ilícito, bastando que o ato seja suficientemente grave para ofender a dignidade do trabalhador. O Tribunal tem adotado uma perspectiva alinhada à Convenção nº 190 da OIT, que qualifica o assédio pelos seus efeitos e não pela sua frequência, reconhecendo ainda que condutas de natureza organizacional e cultural, como a tolerância institucional com práticas discriminatórias e racistas, configuram assédio moral independentemente do número de episódios comprovados, impondo ao empregador não apenas o dever de reparar o dano individualmente causado, mas também de promover transformações estruturais no ambiente de trabalho, de modo a prevenir a perpetuação de condutas violadoras da dignidade humana.

CONCLUSÃO

O presente trabalho partiu da constatação de que o assédio moral no ambiente laboral constitui uma das formas mais graves de violação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, gerando consequências devastadoras para a saúde física e mental dos trabalhadores e impondo ao ordenamento jurídico e às organizações empresariais o desafio de desenvolver instrumentos eficazes de prevenção e combate a essa prática. Nesse contexto, o *compliance* trabalhista foi identificado como uma dessas ferramentas, cuja potencialidade preventiva e pedagógica justificou o desenvolvimento da presente pesquisa.

O primeiro capítulo demonstrou que a proteção ao trabalhador é uma conquista histórica, construída ao longo de séculos de exploração e lutas sociais. Desde a concepção bíblica do trabalho como punição divina e a visão grega que o associava à servidão, passando pela escravidão da Antiguidade Clássica, pela servidão feudal da Idade Média e pelas corporações de ofício, até alcançar a Revolução Industrial e o surgimento do trabalho assalariado, observou-se uma trajetória marcada pela ausência de proteção ao trabalhador que somente foi sendo superada com a intervenção estatal nas relações laborais e a consolidação do Direito do Trabalho como ramo autônomo do ordenamento jurídico. No plano internacional, marcos como a criação da OIT, as Constituições do México e de Weimar e a Declaração Universal dos Direitos Humanos consolidaram a compreensão de que a proteção ao trabalhador é condição indispensável para a concretização da dignidade da pessoa humana. No Brasil, esse processo culminou na promulgação da Constituição Federal de 1988, que elevou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho à condição de fundamentos da República. A análise evidenciou ainda que, por muito tempo, a proteção ao trabalhador esteve voltada quase exclusivamente à sua integridade física, relegando a segundo plano a saúde mental e o bem-estar psíquico, lacuna que somente mais recentemente passou a ser endereçada, com destaque para a atualização da NR-01, que passou a contemplar expressamente os riscos psicossociais no ambiente laboral.

O segundo capítulo aprofundou a relação entre a dignidade da pessoa humana, o dano moral e o assédio moral nas relações de trabalho. Demonstrou-se que a dignidade humana, consagrada tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos

de 1948 quanto na Constituição Federal de 1988, funciona como vetor interpretativo de todo o ordenamento jurídico, impondo ao empregador o dever de respeitar e preservar a integridade moral e psíquica de seus empregados. O dano moral trabalhista, conceituado como aquele que ocorre no âmbito do contrato de trabalho e em razão de sua existência, encontra no assédio moral uma de suas principais fontes, prática que a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido como grave ato ilícito, independentemente de sua reiteração, em consonância com a Convenção nº 190 da OIT. As formas de manifestação do assédio moral, classificadas por Hirigoyen em deterioração das condições de trabalho, isolamento, atentados contra a dignidade e violência verbal, revelam a amplitude e a sofisticação das condutas abusivas que o *compliance* trabalhista deve ser capaz de identificar e coibir.

O terceiro capítulo, central para os objetivos da pesquisa, demonstrou que o *compliance* trabalhista surge como desdobramento natural da cultura de integridade e conformidade inerente ao *compliance* corporativo, voltando-se especificamente para o universo normativo que rege as relações entre empregados e empregadores. Estruturado sobre pilares como código de conduta, canais de denúncia, treinamentos periódicos, controles internos e investigação interna, o *compliance* trabalhista se revela instrumento de fundamental importância não apenas para o cumprimento formal das obrigações legais, mas sobretudo para a construção de uma cultura organizacional fundada no respeito à dignidade do trabalhador. A análise jurisprudencial realizada confirmou que tanto o TRT da 4ª Região quanto o Tribunal Superior do Trabalho têm reconhecido, de forma reiterada, a responsabilidade das empresas pelos atos de assédio moral praticados por seus prepostos, especialmente quando evidenciada a omissão do empregador em coibir as condutas abusivas, o que reforça a necessidade de que as organizações adotem mecanismos proativos de prevenção, e não apenas reativos de reparação. Os acórdãos analisados revelaram ainda uma tendência jurisprudencial de ampliação da proteção ao trabalhador, com o reconhecimento de que um único episódio de conduta abusiva, desde que suficientemente grave, pode configurar assédio moral e ensejar indenização por danos morais, alinhando-se à perspectiva adotada pela Convenção nº 190 da OIT, que qualifica o assédio pelos seus efeitos e não pela sua frequência.

Diante do exposto, o problema que motivou a pesquisa, de que forma o *compliance* trabalhista pode atuar como instrumento efetivo de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, contribuindo para a proteção da dignidade da pessoa

humana e para a redução dos danos morais decorrentes das relações laborais, encontra resposta afirmativa e fundamentada no desenvolvimento do trabalho. A hipótese central, segundo a qual a implementação de programas estruturados de *compliance* trabalhista é capaz de reduzir significativamente a ocorrência de condutas caracterizadoras de assédio moral, foi confirmada pela análise doutrinária. Os casos examinados evidenciaram que as empresas condenadas por assédio moral foram, invariavelmente, aquelas que se omitiram diante de condutas abusivas de seus prepostos, deixando de adotar os mecanismos preventivos que um programa robusto de *compliance* trabalhista seria capaz de institucionalizar.

A presente pesquisa contribui para a compreensão de que o *compliance* trabalhista não deve ser encarado como mero instrumento de gestão de riscos jurídicos e financeiros, mas como expressão concreta do compromisso empresarial com a dignidade da pessoa humana, valor supremo do ordenamento jurídico brasileiro. Mais do que evitar condenações, as empresas que investem na construção de ambientes laborais éticos, seguros e respeitosos contribuem para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Por fim, reconhece-se que o presente trabalho não esgota a complexidade do tema. A ausência de uma lei federal específica sobre assédio moral no âmbito das relações de trabalho privadas, a dificuldade probatória inerente ao fenômeno e os desafios impostos pela crescente virtualização das relações laborais constituem pontos que merecem aprofundamento em futuras pesquisas. Sugere-se, nesse sentido, o desenvolvimento de estudos voltados à análise dos impactos concretos da implementação de programas de *compliance* trabalhista na redução do número de ações judiciais por assédio moral, bem como pesquisas que examinem a efetividade dos canais de denúncia e dos instrumentos de investigação interna adotados pelas empresas, de modo a identificar boas práticas e eventuais lacunas na proteção dos trabalhadores no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ALBARRACÍN, Juan Carlos Bajo. **Compliance officers**: ISO 19600. Madrid: Ampell Consultores Asociados. S. l.: [2015?].

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan, 2018.

Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595450356/>>. Acesso em: 5 jul. 2026.

BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada: Almeida Corrigida Fiel (ACF). Tradução de João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica Trinitariana do Brasil, 2011. Livro de Gênesis, cap. 3. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3>. Acesso em: 20 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Redação atual dada pela Portaria TEM nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 (vigência a partir de 26 de maio de 2026). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm. Acesso em: 20 jul. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Anexo XXXI: Convenção nº 117 da OIT sobre objetivos e normas básicas da política social. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20 jul. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2026.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v. 7. [ed.]. São Paulo: Saraiva, 2025.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. v. 7.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri: Manole, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/>. Acesso em: 5 jul. 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770777/>. Acesso em: 5 jul. 2026.

GOMES, Ana Virginia Moreira. A influência da Organização Internacional do Trabalho. In: NETO, José Francisco S.; BERTOLIN, Patrícia Tuma M. (Orgs.). **Direito do trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. p. 2-33. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522496020/>. Acesso em: 5 jul. 2026.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei n.º 4.742-B/2001.

Revista de Informação Legislativa, Brasília, DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em:
<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/596778/001178100_RIL_v.56_n.224_p.127-144.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2026.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MARCONI, Aline Del Tedesco N. **Compliance trabalhista: como assegurar conformidade nas relações trabalhistas**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786586407372/>>. Acesso em: 5 jul. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto (Coord.). **Compliance no direito trabalhista**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. Coleção *compliance*, v. 6.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/>>. Acesso em: 5 jul. 2026.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho – 41ª Edição 2025**. 41. Ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. P.4. ISBN 9788553625789. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 20 jul. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2015.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2018.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. No caminho da implementação dos direitos laborais: o *compliance* trabalhista. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 38, n. 448, p. 71-104, abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em:
<<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 5 jul. 2026.

RIBEIRO, Hércio. A Revolução de Trinta e as origens da legislação social brasileira. In: NETO, José Francisco S.; BERTOLIN, Patrícia Tuma M. (Orgs.). **Direito do trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. p. 41-58. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522496020/>>. Acesso em: 20 jun. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – TRT-4. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. **Acórdão: 0021088-14.2017.5.04.0018 (ROT)**, RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, Órgão julgador: 2ª Turma, julgado em: 25/03/2021 Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/xTLgwc-m6FO1n7izd2QCGQ?&em=dano+moral+e+ass%C3%A9dio+moral> Acesso em: 07 jun. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – TRT-4. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. **Acórdão: 0020729-29.2020.5.04.0028 (ROT)**, RELATOR: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL, Órgão julgador: 6ª Turma Julgado em: 18/05/2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/J0QCzbnsP9RfbiAeEKcteg?&em=Assedio+moral+e+dano+moral> Acesso em: 07 jun. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – TRT-4. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **Acórdão: 0020687-42.2023.5.04.0232 (ROT)**, RELATOR: VANIA MARIA CUNHA MATTOS, Órgão julgador: 5ª Turma, julgado em: 17/12/2025. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/90VpNgECdCdhmzQrpBYRjA?&em=dano+moral+compliance> Acesso em: 07 jun. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. RECURSO DE REVISTA. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 492/2023 DO CNJ. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUTADA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. PRÁTICAS RACISTAS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA E SOCIAL RECONHECIDA. Processo: **RR - 0010416-94.2023.5.15.0093**, Orgão Judicante: 3ª Turma Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Julgamento: 17/12/2025, Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#bc83b87c35442a96eb18d9099fec47f2> Acesso em: 07 jun. 2026

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. Processo: **AIRR - 0010979-64.2024.5.03.0036**, Orgão Judicante: 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, Julgamento: 17/12/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#bc83b87c35442a96eb18d9099fec47f2> Acesso em: 07 jun. 2026