

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE TRÊS LAGOAS
CURSO BACHAREL EM DIREITO**

PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA

**COMPLIANCE TRABALHISTA: FORMAS DE CONTROLE E COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL ORGANIZACIONAL NO TELETRABALHO**

**TRÊS LAGOAS – MS
2023**

PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA

**COMPLIANCE TRABALHISTA: FORMAS DE CONTROLE E COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL ORGANIZACIONAL NO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro.

**TRÊS LAGOAS – MS
2023**

PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA

COMPLIANCE TRABALHISTA: FORMAS DE CONTROLE E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO TELETRABALHO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

UFMS/CPTL - Orientadora

Professora Dra. Ancilla Caetano Galera Fuzishima

UFMS/CPTL - Membro

Professora Me. Andriela Queiroz Aguirre

UFMS/CPTL - Convidada

Três Lagoas - MS, 16/11/2023.

AGRADECIMENTOS

Ao concluir este trabalho, gostaria de expressar meus mais sinceros agradecimentos a todos aqueles que me apoiaram e contribuíram para a realização deste sonho.

À minha Orientadora, Prof. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, agradeço pela confiança que depositou em mim ao aceitar me orientar. Agradeço pelas oportunidades que me proporcionou, pela dedicação e pela prontidão com que sempre me atendeu e, sobretudo, pela generosidade em compartilhar todo o seu conhecimento.

Aos meus pais, Rienni de Paula Queiroz e Marcio Lustosa Santos. Vocês foram a fonte inesgotável de amor, incentivo e suporte durante toda essa jornada. Sempre acreditaram em mim, encorajando-me a perseguir meus objetivos com determinação e dedicação.

Aos meus queridos avós, Rozenir de Paula Queiroz e Analdo Batista Queiroz, minha gratidão é imensa. Vocês são exemplos de sabedoria, força e resiliência.

Às minhas tias, Andriela Queiroz Aguirre e Marielen de Paula Queiroz, sou grato pela presença constante em minha vida. Suas palavras de encorajamento e apoio incansável foram fundamentais para o meu crescimento pessoal e acadêmico.

Por fim, dedico um agradecimento especial à minha querida irmã, Maria Valentina Queiroz Lustosa. Sua presença encheu meus dias de alegria, e seu apoio incondicional foi um estímulo constante para que eu superasse os desafios. Agradeço por sua compreensão, paciência e por compartilhar comigo os altos e baixos dessa jornada acadêmica.

A todos vocês, minha família amada, expressei minha eterna gratidão. Seus valores, amor e apoio foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Este trabalho é dedicado a vocês, pois sem o suporte de cada um, essa conquista não seria possível.

Obrigado!

“Seja a mudança que você quer ver no mundo.”
Mahatma Gandhi.

RESUMO

A presente pesquisa analisa a aplicação de medidas, tais como o compliance, para a prevenção e combate contra o assédio no contexto do teletrabalho, enfatizando a diferença entre emprego e trabalho, introduzindo o conceito de trabalho remoto e enfatizando a importância de um ambiente de trabalho saudável. Posteriormente, são estudados os diferentes tipos de assédio no local de trabalho, com foco no assédio vertical. Também são aferidas as leis federais e administrativas destinadas a proteger o meio ambiente durante o teletrabalho. Além disso, o poder regulatório das empresas e suas responsabilidades sociais em relação à saúde dos trabalhadores remotos, destacando a necessidade de medidas preventivas para combater o assédio e a confusão em um ambiente de trabalho virtual, também são verificados. A pesquisa é bibliográfica e utiliza-se do método hipotético-dedutivo. A importância da conformidade corporativa e da responsabilidade social corporativa (ESG) na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, demonstra que a compliance pode ser adotada como uma ferramenta essencial para proteger a saúde e a dignidade dos trabalhadores remotos. Conclui-se que a convergência entre compliance e responsabilidade social é fundamental para a criação de um ambiente de trabalho ético, saudável e produtivo, principalmente no trabalho remoto. Investir nestas abordagens não só garante o compliance, mas também fortalece a cultura organizacional, promovendo assim um futuro mais justo no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Assédio; Ambiente de trabalho; Compliance; Organizacional.

ABSTRACT

The present research analyzes the application of measures, such as compliance, for the prevention and combat of harassment in the context of telework, emphasizing the difference between employment and work, introducing the concept of remote work and emphasizing the importance of a healthy work environment. Subsequently, the different types of workplace harassment are studied, with a focus on vertical harassment. Federal and administrative laws aimed at protecting the environment during telework are also assessed. In addition, the regulatory power of companies and their social responsibilities in relation to the health of remote workers, highlighting the need for preventive measures to combat harassment and confusion in a virtual work environment, are also verified. The research is bibliographical and uses the hypothetical-deductive method. The importance of corporate compliance and corporate social responsibility (ESG) in promoting healthy work environments demonstrates that compliance can be adopted as an essential tool to protect the health and dignity of remote workers. It is concluded that the convergence of compliance and social responsibility is essential for the creation of an ethical, healthy and productive work environment, especially in remote work. Investing in these approaches not only guarantees legal compliance, but also strengthens organizational culture, thus promoting a fairer future in the world of work.

Keywords: Teleworking; Harassment; Work environment; Compliance; Organizational.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

ESG – Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação

INSPQ – Instituto Nacional de Saúde Pública de Quebec

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 RELAÇÕES DE TRABALHO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL ... | 10 |
| 2.1 Distinção entre emprego e trabalho | 10 |
| 2.2 Conceito de teletrabalho..... | 11 |
| 2.3 O meio ambiente de trabalho sadio no teletrabalho | 12 |
| 3 OS TIPOS DE ASSÉDIO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, NO TELETRABALHO E AS LEGISLAÇÕES QUE PROTEGEM O TELETRABALHADOR | 16 |
| 3.1 Assédio: conceito, tipos e distinções | 16 |
| 3.2 Assédio Moral vertical e horizontal | 17 |
| 3.3 Combate ao assédio moral no ambiente de trabalho..... | 18 |
| 3.4 Legislações Federais (CF, CLT, NR´s) e Administrativas de proteção do meio ambiente no teletrabalho | 18 |
| 4 PODER DE DIREÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA | 20 |
| 4.1 Poder de direção: conceito, fundamentos e efeitos..... | 20 |
| 4.2 Responsabilidade da empresa para com a saúde do teletrabalhador..... | 21 |
| 4.3 Medidas para combater e prevenir os assédios no ambiente virtual de trabalho..... | 22 |
| 5 COMPLIANCE E ESG | 24 |
| 5.1 Compliance: surgimento, conceito e regras mais comuns | 24 |
| 5.2 Responsabilidade social da empresa (ESG)..... | 25 |
| 5.3 Compliance Empresarial e as formas de sua materialização, especialmente para a proteção da saúde do teletrabalhador | 26 |
| 6 CONCLUSÃO | 27 |
| REFERÊNCIAS | 29 |

1 INTRODUÇÃO

O crescente desenvolvimento da tecnologia e a transformação na dinâmica de trabalho levaram a uma mudança significativa na forma como as organizações operam e geram os seus recursos humanos.

Um dos fenômenos mais notáveis neste cenário é o aumento do teletrabalho, uma prática que se tornou cada vez mais importante nos últimos anos, especialmente para responder à necessidade de maior produtividade, flexibilidade e adaptabilidade no local de trabalho. No entanto, esta mudança também evidencia novos desafios, sendo um dos mais prementes o assédio moral organizacional no teletrabalho.

A pesquisa se dá de forma bibliográfica e utiliza-se do método hipotético-dedutivo, pois tomando como base o referencial metodológico proposto por Marconi e Lakatos (2003), o estudo faz uso de abordagem hipotético-dedutiva, procedimento monográfico e técnicas bibliográficas e documental de investigação.

Considerando também o roteiro de investigação social proposto por Quivy e Campenhoudt (2005), o procedimento de pesquisa é estruturado em fases: I) estudo exploratório em bases bibliográficas e documentais; II) análise de conteúdo selecionados; III) conclusão, redação e socialização dos resultados.

Partindo de uma pergunta clara, exequível e pertinente, foram realizadas buscas em bases de dados disponíveis na internet para artigos científicos, dissertações de mestrado, teses de doutorado, documentos nacionais e internacionais. Neste sentido, foram utilizadas: a) Scielo Brasil; b) Portal de Periódicos da Capes; c) Banco de Teses e Dissertações da Capes; d) Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia; e) Sítio Eletrônico da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

Este trabalho tem como objetivo analisar a relação entre o Compliance Trabalhista no que se refere à aplicação de políticas, procedimentos e práticas que garantam o cumprimento das leis e regulamentos trabalhistas, além de promover um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

Ao examinar como as empresas podem implementar medidas de compliance para controlar e combater o assédio organizacional relacionado ao teletrabalho, esta investigação contribui para a compreensão das estratégias e melhores práticas necessárias para proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores num ambiente de trabalho em constante evolução.

No decorrer da pesquisa são estudados os principais desafios e obstáculos que as organizações enfrentam, bem como as ferramentas e abordagens que podem ser aplicadas para promover ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

2.1 Distinção entre emprego e trabalho

O vocábulo trabalho é empregado como gênero, que abrange todas as atividades humanas. Portanto, todo ato humano é, em suma, um trabalho físico ou mental, em proveito próprio ou alheio, com finalidade econômica ou não econômica. (Languer, 2004).

O emprego, como uma forma específica e histórica de trabalho remunerado e socialmente definido. Logo, é um sistema organizacional do trabalho que se originou no contexto da sociedade industrial e se fundamenta na compensação financeira e na estruturação da divisão laboral na sociedade (Languer, 2004).

Nesse contexto, é levantado algumas questões:

[...] como eu via meu trabalho ou o que eu via? Abrange todas as atividades humanas, como pode ser definido ou mesmo negar sua especificidade? Sair para a crise do emprego é realmente alongar o cargo a tal ponto que todas as atividades devem ser remuneradas, como alguns preferem? Ou devem ser colocados limites nesta tentativa de mercantilizar todas as atividades e esferas humanas (Languer, 2004, p.17).

O artigo estabelece dois objetivos cruciais: primeiro, identificar a transformação que está ocorrendo nas empresas e seu impacto na sociedade; em segundo, definir o conceito de trabalho e explorar as novas possibilidades que uma compreensão mais ampla do trabalho pode trazer para uma sociedade caracterizada por muitas atividades.

Além disso, André Languer (2004) estabelece o almejo da necessidade de discutir como a sociedade passou a ser assalariada, explorando os fatores que contribuíram para

essa mudança. E, por finalidade, objetiva-se contribuir para o debate sobre a natureza do trabalho na sociedade e como novas compreensões do trabalho podem influenciar a construção de uma nova ordem social.

A relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. Quando não houver contrato, teremos uma simples relação de trabalho (Vianna; Teixeira e Maranhão, 2005). Corroborando com o entendimento de Hirosê Pimpão (2002), para que um trabalho possa ser considerado emprego, é necessário que haja contrato de trabalho.

O papel de atuação que a tecnologia desempenha diante à sociedade atual, não apenas se destacando nas modificações nas dinâmicas de trabalho, mas também destacando-se o seu impacto significativo ao contexto do teletrabalho.

2.2 Conceito de teletrabalho

O teletrabalho é uma variante do trabalho remoto, sendo que o trabalho em domicílio é a forma mais antiga dessa prática. A diferença entre eles reside no fato de que o teletrabalho não se restringe ao ambiente doméstico do funcionário, podendo ser realizado em qualquer local.

Conforme o artigo 75-B da CLT, teletrabalho é:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Nesse contexto, o teletrabalho e o trabalho externo são distintos entre si, já que o trabalho externo é caracterizado por ser realizado fora das instalações do empregador devido à própria natureza da atividade. O teletrabalho, por sua vez, refere-se à modalidade em que as tarefas são executadas em um local diferente, sem que haja uma obrigação de estar fora das dependências da empresa.

Conceitua-se, então, teletrabalho através das terminologias de “locativo e comunicativo”:

O locativo diz respeito ao local da prestação do serviço: no domicílio do trabalhador; em telecentros, ou centros de trabalho com recursos compartilhados; itinerante, com o emprego de equipamentos portáteis. O comunicativo refere-se ao modo como os meios telemáticos estabelecem a comunicação entre o trabalhador e o empregador (Oliveira, 2002, p. 64).

Isso visa que, essas comunicações em questão, podem ser *off-line*, com envio de dados por e-mail ou correio postal; ou *on-line*, onde os colaboradores utilizam a tecnologia informática para interagir com a empresa em tempo real, obtendo instruções e enviando resultados.

Em resumo, a localização refere-se ao local de trabalho e comunicativo refere-se a como as pessoas se comunicam no teletrabalho, desde conexões diretas e interações em tempo real até a comunicação assíncrona mais tradicional. Em abordagem a veracidade do direito laboral, torna-se necessário evidenciar as divergências que atuam entre o teletrabalho, o trabalho *home office*, o trabalho em domicílio e o remoto (Oliveira, 2002).

Reputado como um vasto termo, o teletrabalho envolve a execução de atividades laborais fora das normas tradicionais do empregador, independente se é em locais alternativos ou em domicílio. Transcorrendo ao trabalho em *home office*, é uma maneira característica de teletrabalho, em que as atividades são realizadas especialmente em casa (Delgado, 2017).

Em outra perspectiva, o trabalho remoto engloba todos os tipos de trabalho que não requerem presença física em um ambiente específico, possibilitando flexibilidade em termos de localização. Contudo, o trabalho a domicílio refere-se às tarefas laborais que decorrem na casa do trabalhador, não significando que, necessariamente, estão vinculados inteiramente ao teletrabalho (Dallegrave Neto, 2014).

É de almejo reconhecer que, independente da categoria especificada, todos os trabalhadores têm direitos que necessitam ser adequadamente protegidos. Além disso, o teletrabalho não está fragmentado do ambiente e, portanto, os trabalhadores têm o direito de um ambiente de trabalho sustentável e saudável, o qual reforça ainda mais a necessidade de considerar o trabalho e o ambiente nessa situação.

2.3 O meio ambiente de trabalho sadio no teletrabalho

O artigo 3º, I, da Lei n. 6.938/1981 define meio ambiente como “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida e todas as suas formas.”

Meio ambiente é:

Meio Ambiente do Trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (Fiorillo, 2003, p. 55).

Discorrendo a perspectiva de Norma Sueli Padilha (2013), a mesma salienta que o fenômeno da massificação de direitos está correlacionado ao progresso do Estado social de direito, conceito advindo de uma resposta a um significativo marco histórico, a revolução industrial.

Esta revolução tem profundas implicações sociais, econômicas, culturais, políticas e ambientais, tornando dominante o modelo de produção capitalista. Com o aumento da produção em massa e de uma economia de mercado baseada na livre iniciativa e na acumulação de capital, surgiram dois desafios importantes: questões sociais e questões ambientais. As questões sociais referem-se aos direitos e ao bem-estar dos trabalhadores.

À medida que a produção em massa se expandia, os valores tradicionais da sociedade moderna foram gradualmente apagados, enquanto a inovação tecnológica e a produtividade das máquinas tornaram-se cada vez mais importantes. Isto conduz frequentemente a um declínio na qualidade de vida e na saúde dos trabalhadores, com a eficiência da produção a ter precedência sobre os valores humanos básicos (Camelo, 2008).

Ao mesmo tempo, a descoberta de novas fontes de energia impulsionou ainda mais a produção industrial, mas também deu origem a problemas ambientais crescentes. A exploração intensiva dos recursos naturais e a produção em grande escala de resíduos tóxicos causaram danos ambientais sem precedentes. O modelo de produção capitalista, centrado nos lucros e na redução de custos, muitas vezes relega a vida, a saúde e a dignidade dos trabalhadores a uma importância secundária (Hirigoyen, 2002).

O Estado social de direito surgiu como resposta a estes desafios. Centra-se na proteção social, na justiça social e na proteção dos direitos dos indivíduos, especialmente dos trabalhadores. Os princípios de prevenção de danos tornaram-se centrais no direito ambiental, visando priorizar medidas para prevenir danos ao meio ambiente e eliminar as causas do risco ambiental (Camelo, 2008).

Em suma, a revolução industrial criou a necessidade de repensar o papel do Estado e da lei no enfrentamento dos desafios sociais e ambientais colocados pelo modelo de produção em massa. O Estado social de direito surgiu como resposta à deterioração da qualidade de vida dos trabalhadores e à destruição do ambiente, sublinhando a importância da proteção dos direitos humanos e da preservação do ambiente num contexto de rápido progresso econômico e tecnológico.

Nesse sentido, tanto a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador quanto da degradação do meio ambiente, estão inseridas no mesmo contexto econômico-social, entretanto, enquanto para o trabalhador essa degradação resulta em doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, para o meio ambiente natural a degradação significa a perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas, a destruição de biomas, a poluição de águas, de solos férteis, a extinção de espécies. Contra a degradação da saúde e proteção da segurança do trabalhador surgiram as primeiras normas do Direito do Trabalho, com forte influência da Organização Internacional do Trabalho, resultado de um processo de luta de classe, decorrente de uma *consciência coletiva* do movimento de trabalhadores desde o início do século XX (Padilha, 2013, p. 07).

Diante disso, fica evidente que o local de trabalho é um espaço onde as pessoas dedicam uma parte significativa de suas vidas. Devido a essa realidade, é essencial direcionar a atenção para a importância de fornecer proteção legal ao ambiente de trabalho, a fim de assegurar condições mínimas de dignidade para garantir um desempenho adequado das atividades laborais. O ambiente de trabalho deve ser saudável e seguro, tanto em termos físicos quanto psicológicos, a fim de preservar a integridade física e mental do empregado: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (CF, 1988).

De acordo com o artigo referenciado, é reforçado esta premissa ao impor a obrigação dos empregadores de promoverem medidas que garantem segurança e a saúde

dos trabalhadores em todos os aspectos vinculados ao trabalho. Este normativo legal enfatiza a necessidade de uma pauta abrangente que inclua tanto os aspectos físicos, como psicológicos do ambiente de trabalho.

Conforme destacado por Ricardo Bessa Antunes (2020), é ilusório acreditar que o teletrabalho tenha trazido mais vantagens do que desvantagens para os trabalhadores. A perda da identidade coletiva, o isolamento social, a sobrecarga de trabalho, o aumento dos problemas de saúde e a gradual eliminação das proteções trabalhistas tornaram-se uma triste realidade para os trabalhadores da era digital.

Devido à complexidade desse novo ambiente de trabalho, não é suficiente analisar apenas os fatores de risco presentes no ambiente. É necessário considerar outras dimensões que afetam o custo humano, ou seja, aquilo que o trabalhador deve investir em termos físicos, cognitivos e emocionais, bem como o prazer e o sofrimento no trabalho, e suas consequências para a saúde física, mental e os danos sociais associados.

É importante analisar a saúde física dos teletrabalhadores, uma vez que eles não possuem um espaço físico designado como ambiente de trabalho e têm a liberdade de trabalhar em qualquer lugar, desde que tenham acesso às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Essa flexibilidade e permissibilidade do teletrabalho, como mencionado anteriormente, traz vantagens para seus praticantes, no entanto, não se pode ignorar os problemas relacionados à saúde física enfrentados por esses profissionais.

É interessante observar que a preocupação com os riscos psicossociais no ambiente de trabalho remonta aos anos 80, mais precisamente em 1984, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) destacou a importância de identificar e combater os fatores de risco psicossociais. Esses fatores consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições organizacionais, e, por outro lado, na capacidade do trabalhador, em seus desejos, em suas relações pessoais, em sua cultura e em tudo o que pode influenciar sua vida e saúde (Camelo, 2008).

Dessa forma, os riscos psicossociais englobam os fatores relacionados ao ambiente de trabalho, como a organização, a gestão e o contexto social, que podem ter um impacto negativo na saúde mental do trabalhador, afetando seu estado emocional e psicológico. Nesse contexto, o Instituto Nacional de Saúde Pública de Quebec (INSPQ)

define os riscos psicossociais como "fatores ligados à organização do trabalho, práticas de gestão, condições de emprego e relações sociais, que aumentam a probabilidade de causar efeitos adversos na saúde física e psicológica das pessoas expostas".

3 OS TIPOS DE ASSÉDIO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, NO TELETRABALHO E AS LEGISLAÇÕES QUE PROTEGEM O TELETRABALHADOR

3.1 Assédio: conceito, tipos e distinções

Existem inúmeras definições acerca do termo "assédio" e também várias modalidades. De acordo com o entendimento do psiquiatra Garrido (2002): "O assédio compreende diferentes comportamentos de perseguição ao longo do tempo; esta perseguição é vivida pela vítima como uma ameaça, e é potencialmente perigosa".

O termo assédio moral, inserido no ambiente de trabalho, surgiu em 1998, quando a pesquisadora Hirigoyen lançou um livro publicado, em 2000, no Brasil, sob o título "Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano" (Coleta e Miranda 2002).

Neste livro, a pesquisadora explora e define esta forma de assédio como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2002, p. 76).

O assédio moral é formado por comportamentos agressivos que visam desmoralizar e desestabilizar o emocional da vítima fazendo com que o ambiente de trabalho se torne hostil em sua convivência (Barreto, 2000).

Diante das definições, pode-se observar que o assédio moral no local de trabalho configura abuso de autoridade de forma constante. A violência psicológica como também é chamada o assédio moral ocorre de uma forma abusiva, com comportamentos, atos, gestos ou palavras que constroem e humilham a pessoa, podendo causar perda do emprego, baixo rendimento, gerando doenças e/ou problemas psíquicos graves, além de tornar o ambiente intolerável (Hirigoyen, 2002).

Não obstante, apesar dos fatos isolados não parecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão, "o assédio moral existe em toda a parte", e,

apesar de não ser um assunto novo, é um tópico sensível e minimamente discutido (Hirigoyen, 2002).

No campo jurídico, o conceito de assédio moral no trabalho pode ser complexo e desafiador de definir de forma precisa. No entanto, existem definições secundárias que contribuem para configurar esse conceito, no Código Civil, por exemplo, no Art. 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Além disso, a Constituição Federal, em seu artigo que trata da dignidade da pessoa humana e do valor do trabalhador, também fornece outro exemplo relevante: “A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra.” (art. 5º, X, e 6º).

3.2 Assédio Moral vertical e horizontal

Existem alguns tipos de assédios que podem ser vistos no local de trabalho, a perseguição moral pode ser vertical e horizontal. O assédio vertical é um dos tipos mais comuns que ocorrem no ambiente de trabalho. Trata-se de um assédio que ocorre dentro da hierarquia existente nesse contexto, sendo comum em todas as organizações que possuam uma estrutura hierárquica, onde há sempre alguém acima, um superior, que também possui seu próprio superior, e assim por diante, até atingir o topo dessa hierarquia.

No assédio vertical, é possível que alguém acima hierarquicamente cometa atos como expor publicamente e em voz alta, caso o funcionário não alcance suas metas, assim como seus colegas, sofrerá rebaixamento de cargo e prejuízos, associando sua competência a uma inferioridade em relação aos demais. Essa situação pode causar constrangimento ao indivíduo, que se sente menos capaz e inferior, além de poder sofrer consequências financeiras devido ao rebaixamento de cargo.

A forma horizontal, ocorrendo entre colegas de trabalho, é notada quando não há capacidade de conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças destacam-se na profissão ou posição ocupada (Hirigoyen, 2002). Em empresas que promovem a competitividade, esse tipo de assédio torna-se mais comum, como quando um

colega atinge suas metas e, por exemplo, demonstra superioridade em relação aos que ainda não alcançaram suas metas.

3.3 Combate ao assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio organizacional difere do assédio individual porque é o resultado de políticas de gestão intencionais dentro da organização. O seu principal objetivo não é necessariamente degradar o ambiente de trabalho ou causar danos às vítimas, mas sim aumentar a produtividade dos trabalhadores, mesmo que isso conduza à desunião, ao sofrimento ou ao isolamento entre os trabalhadores (Pamplona, 2020).

Isto faz com que as soluções tradicionais, como o diálogo interno com a assistência de um mediador, sejam muitas vezes ineficazes porque o assédio da organização está ligado a políticas de gestão deliberadas. Tornando-se uma questão de como combater este fenômeno; isto envolve a implementação de políticas públicas e privadas específicas e direcionadas para combater o assédio organizacional, podendo incluir disposições para resolver problemas e promover uma cultura organizacional que desencoraje a ofensa intencional (Barros, 2001).

Em suma, o combate ao assédio dentro de uma organização requer uma abordagem preventiva que vai além do diálogo interno tradicional e inclui a criação de políticas e diretrizes destinadas a eliminar tal assédio.

3.4 Legislações Federais (CF, CLT, NR's) e Administrativas de proteção do meio ambiente no teletrabalho

Conforme a Lei nº 12.250/06, caracteriza-se como assédio moral qualquer comportamento abusivo, seja através de gestos, palavras ou atitudes, que ameace a integridade física ou psicológica de uma pessoa, causando prejuízo ao ambiente de trabalho.

Através da análise de diversos autores, Freitas (2008) identificou elementos que constituem o mal-estar das sociedades contemporâneas:

A progressiva corrosão dos vínculos sociais e dos valores coletivos; a emergência da importância do indivíduo e a exacerbação do individualismo; a negação da existência e do reconhecimento do que é diferente e não-consensual; a instrumentalização do indivíduo e a sua mutação de ser humano para um número ou uma coisa possível e ser vendida e descartada; e a elevação do sentimento de impotência e de exclusão daqueles que não desempenham uma função produtiva ou tenham um emprego (Freitas, 2008, p. 19).

O assédio no ambiente de trabalho não é algo recente, mas sim tão antigo quanto o próprio trabalho. Ele surge de interações entre duas ou mais pessoas que possuem diferentes pensamentos, ações e experiências de vida. O assédio ocorre por meio de atitudes e comportamentos agressivos, levando a vítima a se sentir oprimida e amedrontada. Essa experiência subjetiva resulta em danos práticos e emocionais tanto para o trabalhador quanto para a organização (Pamplona, 2020).

Assédio é caracterizado como uma ação que, por meio de repetição ou sistematização, atenta contra a dignidade ou integridade psicológica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou prejudicando o ambiente de trabalho (Nascimento, 2011).

A humilhação repetitiva e prolongada na vida do trabalhador e da trabalhadora afeta diretamente sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais. Essa situação pode causar danos graves à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade de trabalhar, o desemprego ou, em casos extremos, até mesmo a morte. Esse risco, apesar de invisível, é concreto nas relações e condições de trabalho:

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. “As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal estar na globalização’, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais. (Barros, 2006, p. 266).

É inegável que o assédio moral causa prejuízos à imagem, honra e liberdade do trabalhador (conforme o art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal). Portanto, a

reparação desses danos é uma questão de justiça, como estabelecido no art. 186 do Código Civil. A responsabilidade recai sobre o empregador, desde que o empregado apresente provas plausíveis que justifiquem o assédio a que foi submetido.

4 PODER DE DIREÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

4.1 Poder de direção: conceito, fundamentos e efeitos

A CLT, em seu artigo 2º, caput, estabelece o poder de direção do empregador, o qual lhe permite gerenciar as atividades de seus empregados. A sua configuração aborda os aspectos relacionados aos meios de comunicação, fiscalização e prerrogativas para assegurar a realização disciplinada e eficiente das atividades exercidas pelos empregados.

É perceptível que o empregador possui o direito de organizar, fiscalizar, estabelecer e controlar suas atividades. A Constituição Federal reconhece a livre iniciativa, que depende da natureza da atividade desenvolvida, conforme disposto no artigo 170 da CF/88: "Art. 170. A ordem econômica, baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem como objetivo garantir a todos uma existência digna, de acordo com os princípios da justiça social, respeitando os seguintes fundamentos."

Já no teletrabalho há algumas questões, pois envolve maior flexibilidade de horários, dispensando a necessidade de deslocamento do teletrabalhador até as instalações da empresa para executar suas atividades. Além disso, em muitos casos, o material utilizado pertence ao próprio empregador, o que pode gerar um excessivo controle das tarefas desempenhadas pelo trabalhador (Coutinho, 2017).

Apesar de servir como uma ferramenta conveniente e um equilíbrio entre qualidade de vida e produtividade, o teletrabalho cria uma distância física entre empregado e empregador, o que pode criar dificuldades para o trabalhador de cumprir de forma saudável a carga horária de trabalho e, ao gestor, a possibilidade do exercício abusivo de seu poder direcional (Grabowski, 2012).

Para tanto, o poder de controle do empregador deve ser restringido, de modo que possa se alcançar um equilíbrio entre uma boa qualidade de vida no trabalho e maior produtividade do empregado em teletrabalho. Esse ponto de equilíbrio deve ser

estabelecido com base nos princípios da proporcionalidade e da racionalidade, a fim de evitar prejuízos para ambas as partes (Grabowski, 2012).

Acerca do tema, elucida Bezerra (2021):

Ademais, é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (Bezerra, 2021, p. 121).

Complementa Ferreira (2008):

O empregador deve pautar-se pela proporcionalidade de suas ações, buscando sempre a justa medida de seus atos, de modo que os meios utilizados para a proteção e utilização do patrimônio de sua empresa não ultrapassem os limites de seu direito, violando a dignidade e direitos da personalidade dos empregados, o que não é tarefa fácil (Ferreira, Aluísio, 2008, p. 153).

Com isso, o maior limitador do poder de comando do empregador são os direitos de personalidade do empregado.

4.2 Responsabilidade da empresa para com a saúde do teletrabalhador

Apesar de a relação de emprego se assemelhar a um contrato de prestação de serviços, onde o funcionário trabalha de forma contínua, buscando a devida contraprestação do empregador no final de cada mês, esse acordo não deve ser cumprido de maneira arbitrária. Existem várias normas que abordam a preocupação com a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador como indivíduo, abrangendo questões além do ambiente de trabalho.

A Constituição Federal assegura diversos direitos, como ilustrado no seu artigo 1º, inciso III, onde a dignidade da pessoa humana é estabelecida como um princípio fundamental, garantindo uma vida digna a todos os seres humanos, inclusive no contexto das relações de trabalho. A dignidade da pessoa humana é tida como o maior patrimônio da humanidade e representa um princípio fundamental que orienta toda a Constituição Federal. Em relação a esse aspecto, NETO (2002, p. 53) enfatiza: “Significa dizer que a

nação brasileira elegeu a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, de tal arte que todas as ações do Estado e dos particulares devem observar o respeito à dignidade da pessoa humana.”

Este princípio consiste na garantia de uma vida digna, sendo que, nesse contexto específico, refere-se à proteção de uma vida digna no ambiente de trabalho.

4.3 Medidas para combater e prevenir os assédios no ambiente virtual de trabalho

Os fatores organizacionais desempenham um papel crucial ao permitir ou coibir o assédio moral. Para reduzir os casos de assédio, é necessário combater os elementos que possam incentivar tais comportamentos e ações, além de ampliar a divulgação das consequências dessas atitudes para os agressores (Salin, 2008).

A implementação da política de "tolerância zero" em relação ao assédio moral aumenta a conscientização sobre o que o assédio envolve e esclarece o que é considerado um comportamento "apropriado" no ambiente de trabalho. No entanto, conforme Heloani (2005), recomenda-se a introdução de políticas específicas de combate ao assédio moral.

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da empresa, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam (Heloani, 2005, p 106).

De acordo com Heloani (2005), as propostas para prevenir o assédio são medidas que buscam reduzir o problema, mas não são suficientes. Freitas; Heloani e Barreto (2008) enfatizam que a erradicação da cultura de impunidade, falta de respeito, promiscuidade e falta de integridade moral no ambiente de trabalho requer uma ação coletiva, com a cooperação dos ocupantes de cargos mais altos. É essencial que a comunidade tenha a certeza de que o assunto será tratado de forma séria e sem omissões a partir da liderança.

Para alguns gestores, identificar a causa do problema é menos relevante do que interromper os comportamentos hostis, encerrar o processo destrutivo e restaurar um ambiente de trabalho produtivo e seguro para todos.

Estabelecer um ambiente de trabalho positivo e saudável inclui a criação de uma atmosfera social caracterizada pela abertura, respeito pela diversidade e uma abordagem eficaz à gestão de conflitos. Também exige que os líderes e as práticas de gestão tratem todos os funcionários de forma justa e tenham em conta as suas necessidades individuais (Pamplona, 2020).

Além disso, é fundamental que os gestores sejam devidamente treinados para administrar conflitos, garantindo que a organização opere com objetivos claros, regras transparentes e boa ética de trabalho. Uma cultura organizacional que rejeite as ofensas e os maus-tratos aos funcionários é essencial para manter um ambiente de trabalho saudável (Pamplona, 2020).

Estas diretrizes estão em consonância com o princípio legal de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, no qual seja garantida a integridade física e mental dos trabalhadores, conforme definido no Art. 200, inciso VIII, da legislação trabalhista, já posto e versado nesta pesquisa.

As sugestões apresentadas acima, são referentes à prevenção do assédio são de extrema importância para garantir o bom funcionamento organizacional e melhores relações interpessoais. No entanto, é essencial que os gestores estejam cientes de que não basta apenas elaborar políticas de prevenção, mas também é necessário formular e aplicar estratégias de intervenção de maneira eficaz (Einarsen e Hoel, 2008).

Ao serem constatados, os atos de violência devem ser imediatamente barrados e não tolerados. Caso contrário, os danos serão ampliados à saúde e aos relacionamentos dos trabalhadores, à produtividade da organização e à previdência social. Determinar qual é o tempo necessário para identificar o sofrimento imposto e seus efeitos na saúde, é, de alguma forma, legalizar a violência, é permitir o seu prolongamento e transformar o lugar de trabalho em um espaço de medo, angústia, estresse e efetivação da loucura (Freitas; Heloani; Barreto, 2008, p. 72).

Ao deparar-se com casos de assédio, o gestor deve adotar inicialmente uma abordagem não punitiva em relação ao agressor ou agressores. O objetivo primordial é interromper qualquer comportamento hostil e restabelecer um ambiente de trabalho justo. Em seguida, durante a investigação, todas as entrevistas e discussões com possíveis agressores e testemunhas devem ser conduzidas de maneira imparcial e justa (Einarsen e Hoel 2008).

É essencial investigar aspectos como: 1) se o assédio de fato ocorreu e como prevenir sua ocorrência futura; 2) caso não se trate de assédio, identificar outras causas possíveis (por exemplo, estresse, conflitos interpessoais, mal-entendidos) e trabalhar para restaurar um ambiente de trabalho saudável para todos os envolvidos; 3) examinar quais condições e práticas organizacionais devem ser modificadas para prevenir ocorrências futuras de maus tratos ou cenários de assédio moral (Avila, 2008).

A verdadeira prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho dependem dos gestores dentro da empresa e da cultura organizacional que eles criaram ou permitem (Einarsen; Hoel, 2008).

Por fim, para evitar o assédio moral, é fundamental que haja canais disponíveis para os assediados denunciarem seus casos, oferecendo um ambiente seguro para isso.

Além disso, a organização deve desenvolver e implementar políticas específicas de combate ao assédio moral e contar com um sistema confiável de ouvidoria. No entanto, é importante ressaltar que, por si só, as políticas e procedimentos não garantem a prevenção do assédio moral e de comportamentos agressivos.

5 COMPLIANCE E ESG

5.1 Compliance: surgimento, conceito e regras mais comuns

A expressão *compliance* tem sua origem no verbo em inglês *to comply*, o qual se refere a agir de acordo com uma regra, instrução ou comando. Portanto, estar em "compliance" implica estar em conformidade com as normas legais e éticas que constituem um sistema jurídico específico (Leite, 2023).

O Compliance no contexto laboral refere-se ao cumprimento das normas em todas as relações trabalhistas conduzidas pelas empresas. Esse cumprimento abrange não apenas a legislação, os contratos e as políticas internas, mas também os princípios constitucionais, a jurisprudência e os acordos coletivos firmados com os sindicatos dos trabalhadores (Bertoccelli, 2019).

Diante disso, percebe-se a relevância de um programa de Compliance para guiar o empregador, uma vez que um de seus propósitos é combater a ocorrência de assédio e

promover um ambiente de trabalho psicologicamente saudável, que proporcione segurança e tranquilidade ao empregado (Bertoccelli, 2019)

Em suma, as normas de comportamento não toleradas pela empresa devem estar explicitamente delineadas em seus Códigos de Conduta e Políticas Internas de Compliance. Além disso, é essencial promover palestras, treinamentos comportamentais e materiais educativos sobre a identificação de situações de assédio e suas consequências. Essas iniciativas visam prevenir a ocorrência de casos atuais ou futuros de assédio e também mitigar riscos trabalhistas (Bertoccelli, 2019)

A empresa deve além de ter um Programa de Integridade, treinar principalmente seus gestores e também todos os seus empregados, para o mesmo se tornar efetivo e funcionar e estes não transgredirem a legislação, regulamentos e princípios da lei maior, inclusive evitando fraudes, passivos e danos à imagem da organização (Carloto, 2020. p. 13).

Assim, percebe-se a relevância de implementar medidas preventivas, esclarecendo de forma inequívoca a distinção entre as diversas formas de assédio nos Códigos de Conduta.

Além disso, é essencial a incorporação de princípios éticos e transparentes à gestão empresarial, de preferência administrado por terceiros especializados, que inspire confiança aos trabalhadores. Esse canal se torna fundamental para proporcionar um ambiente seguro e confiável para que as denúncias sejam feitas.

5.2 Responsabilidade social da empresa (ESG)

A responsabilidade social implica na incorporação de princípios éticos e transparentes à gestão empresarial, tanto em suas interações com o público externo quanto com seus colaboradores internos. O objetivo é alcançar um desenvolvimento sustentável e equilibrado, com o propósito de reduzir as desigualdades sociais (Ethos, 2013)

A concepção de responsabilidade social empresarial deve permear todas as atividades da empresa e está relacionada à busca por melhorias nas condições de vida da comunidade como um todo. As empresas devem ser geridas de forma a beneficiar todos os envolvidos, incluindo trabalhadores, acionistas, proprietários, clientes, fornecedores e a comunidade, conforme proposto por Robert Edward Freeman. (Friedman; Miles, 2006.)

Essa teoria preconiza a criação de valor para todas as partes interessadas, cuja avaliação pode ser realizada de diversas formas, não se restringindo apenas à lucratividade da organização (Business Ethics, 2021).

Dito isto, por ser de responsabilidade do empregador a garantia de um ambiente saudável de trabalho, faz-se necessária a utilização do compliance empresarial de forma a proteger o trabalhador de eventuais abusos.

5.3 Compliance Empresarial e as formas de sua materialização, especialmente para a proteção da saúde do teletrabalhador

São práticas que garantem que uma empresa opere em conformidade com todas as leis, regulamentos e padrões éticos relevantes. Ao trabalhar em casa, a conformidade com os regulamentos da empresa é essencial para proteger a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores. Existem várias maneiras de utilizar-se do compliance para proteger a saúde dos teletrabalhadores.

Por meio do compliance trabalhista, logo podemos evitar, inclusive a responsabilidade penal por práticas discriminatórias, que são consideradas como crime pela Lei nº 9.029/95, sendo sujeitos ativos desses crimes a empregadora pessoa física, o representante legal do empregador ou mesmo dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta e fundamental de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos termos do artigo 2º desta lei (Carloto, 2020, p. 19).

O Compliance surgiu no âmbito das relações empresariais, expandiu-se com a promulgação da lei anticorrupção e atualmente é fundamental tanto na área trabalhista quanto em outras esferas. Investir em medidas preventivas na organização visa evitar passivos, e na esfera laboral, resulta em um ambiente de trabalho saudável que preserva a dignidade do trabalhador (Antonik, 2016).

Além do impacto nas relações comerciais e no mundo do trabalho, o compliance também desempenha um papel importante no cenário de trabalho digital e em ambientes virtuais. À medida que as organizações adotam cada vez mais o trabalho remoto e as operações online, surgirão novos desafios éticos e de conformidade (Antonik, 2016).

Neste contexto, o compliance é essencial para garantir que as operações de uma organização cumpram os regulamentos em constante mudança, bem como para promover

um local de trabalho digital saudável. Isto não só ajuda a minimizar os riscos jurídicos e financeiros, mas também protege a dignidade dos trabalhadores, garantindo que possam realizar o seu trabalho num ambiente virtual seguro e ético (Antonik, 2016).

Com isso, o compliance desempenha um papel de suma importância na promoção de práticas sustentáveis em ambientes virtuais, contribuindo para a proteção ambiental e a responsabilidade social corporativa.

6 CONCLUSÃO

A interface entre as relações laborais e um ambiente de trabalho saudável, com especial enfoque nas situações de teletrabalho, foi o tema abordado, onde buscou-se trazer que emprego e trabalho diferenciam-se, sendo trabalho toda atividade humana, remunerada ou não, e emprego sendo o trabalho humano devidamente firmado entre as partes e de forma remunerada.

Ainda, é delineado o conceito de trabalho remoto e teletrabalho, sendo trabalho a atividade laboral executada no ambiente virtual, dentro ou fora das dependências do empregador. Já tem-se por teletrabalho, a realização de tarefas, principalmente fora das instalações do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação.

Ao discutir os tipos de assédio no local de trabalho, identifica-se especificamente as nuances e diferenças entre o assédio vertical e horizontal. Pesquisas de leis federais e administrativas relevantes que protegem o meio ambiente durante o teletrabalho, examinando a liderança corporativa e a responsabilidade social pela saúde dos trabalhadores remotos e destacando a necessidade de medidas preventivas para combater o assédio no local de trabalho virtual.

O assédio organizacional, é uma manifestação complexa e muitas vezes sutil de violência psicológica no local de trabalho, resultante de políticas de gestão deliberadas dentro da organização. O objetivo deste tipo de assédio não é necessariamente prejudicar diretamente a vítima, mas atingir metas de produtividade, independentemente da angústia, do isolamento ou da desunião que possa causar ao funcionário.

Ante ao espaço de trabalho remoto, onde as interações ocorrem principalmente online e os limites entre o trabalho e a vida pessoal são confusos, o assédio organizacional

pode manifestar-se de forma ainda mais complicada e difícil. A falta de supervisão direta e a dependência de comunicações digitais aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores a este fenômeno.

O compliance e a responsabilidade social corporativa (ESG) tem sua importância na promoção de práticas de trabalho éticas e saudáveis, é de reconhecimento que a aplicação do compliance empresarial é uma ferramenta importante para proteger a saúde dos trabalhadores remotos, evidenciando que a fusão entre compliance e responsabilidade social desempenha um papel importante na promoção de um ambiente de trabalho saudável, especialmente no caso do teletrabalho.

Ao incorporar estes princípios nas operações comerciais, as empresas não só cumprem as suas obrigações legais, mas também demonstram um verdadeiro compromisso com o bem-estar dos seus colaboradores. Isso não apenas melhora a cultura da empresa, mas também aumenta a confiança, a produtividade e a qualidade do trabalho.

Portanto, as empresas desempenham um papel importante na criação de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e éticos, nos quais os trabalhadores remotos possam prosperar. Uma combinação de medidas preventivas e responsabilidade social é essencial para garantir o artigo 200, inciso VIII da CF e a CLT.

É de suma importância que as empresas reconheçam a importância do compliance e do ESG para proteger a saúde e a dignidade dos trabalhadores remotos, contribuindo assim para um futuro mais justo e equitativo no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- AVILA, Rosemari Pedrotti. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Caxias do Sul, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo precariado de serviços na era digital**. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão prática**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.
- ASSI, Marcos. **Governança, riscos e Compliance: mudando a conduta nos negócios**. São Paulo: Saint Paul, 2017.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: . Acesso em: 17 set. 2004.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 121
- BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p.37-54.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 10 ago. 2023.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2023.
- BUSINESS ETHICS. In UNC Greensboro. Greensboro, 2021. Disponível em: <https://philosophia.uncg.edu/phi361-matteson/module-1-why-does-business-need-ethics/freemans-stakeholder-theory/> Acesso em: 13 ago. 2023.

CAMELO, Silva Helena Henriques.; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura.** In: **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234-240, 11 set. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010>. Acesso em: 12 mar. 2023.

CARVALHO, L. S. C. O; NICODEMO, L. P. **Manual de boas práticas em compliance ESG: estratégias para a sustentabilidade na cadeia de valor da energia eólica.** Parnamirim: Ed. da autora, 2022.

COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior.** Disponível em: http://assediomoral.org.br/wp-content/uploads/2008/04/Artigo_O_Assedio_moral_na_Educacao_Superior_Colleta_e_Miranda.pdf. Acesso em: 03 de jul. 2023.

COTRIM, José Miguel Oliveira. **Analisando a Economia Compartilhada: a sua origem, alcance, repercussões no seu negócio, RH e sustentabilidade do planeta.** In: CANDELORO, Ana Paula (Org.). *Revista de Governança Corporativa, Compliance e Negócios Sustentáveis*. Vol. 01, no 01, 2019. p. 209-222.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Teletrabalho, Advento da Lei n. 12.551/2011 e Repercussões Jurídicas.** In: OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno (Org.). **Direito do Trabalho em Movimento: novos direitos e diversificação de tutelas**. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2017, p. 84.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O Teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas.** *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, Curitiba*, ano III, n. 33, set. 2014, p. 08-27. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953>. Acesso em: 25 ago. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16ª ed.. São Paulo: LTr, 2017, p. 1023.

DE ALMEIDA, Thaisa Assis; FERREIRA, Lincoln. **O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.** TCC-Direito, 2021.

ESG (ambiental, social e governança): da teoria à prática. 1. São Paulo: Expressa, 2023. 1 recurso online. ISBN 9786553624276.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado.** 153f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Maringá CESUMAR, Maringá. 2009.

FERREIRA, João Batista; MENDES, Ana Magnólia; CALGARO, José Cláudio Caldas e BLANCH, Josep M.. **Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos**

de uma empresa pública. Psicol. rev. (Belo Horizonte) [online]. 2006, vol.12, n.20, pp. 215-233. ISSN 1677-1168.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN, v. 2525, p. 9857, 2021.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 55.

FREIRE, Juliana. **O abuso do poder diretivo em regime de teletrabalho.** 2021.

FREITAS, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). Assédio moral no trabalho São Paulo: Cengage Learning. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100021>. Acesso em: 14 jul. 2023.

FREITAS, M. E. (2001). **Assédio moral e assédio sexual:** Faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, 41(2),8-19.

FRIEDMAN, Andrew L.; MILES, Samantha. **Stakeholders:** theory and practice. New York: Oxford University Press, 2006. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=knJ9mogBv6YC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 7 jul. 2023.

GARRIDO, Vicente. **Amores que matam. Assédio e violência contra as mulheres.** Lisboa: Pricipia, 2002.

GRABOWSKI, Lucianna Pedrosa; PAVELSKI, Ana Paula. **O abuso de direito aplicado ao poder do empregador e o assédio moral.** Percurso, v. 1, n. 12, p. 280-303, 2012.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada.** Aletheia, Canoas , n. 22, p. 101-108, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 10 mar. 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INSPQ. INSTITUTO NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA DE QUEBEC. **Risques Psychosociaux du travail.** 2016. Disponível em: <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>. Acesso em: 12 mar. 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial.** São Paulo, 2013. Disponível em:

<https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/> Acesso em: 13 ago. 2023

ÍRLEY APARECIDA CORREIA PRAZERES. **Manual de Direito do Trabalho**. Editora Rideel, 2018. 380 p. ISBN 9788533956780.

JOSÉ FILHO, Wagson. Laborosfera: apontamentos para uma (res)significação do meio ambiente do trabalho digno e sustentável. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: ano 86, nº2, abr./jun. 2020, p. 223-241. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176136>. Acesso em: 12 mar. 2023.

LAMY, Eduardo (Org.). **Compliance: aspectos polêmicos e atuais**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2018.

LANGER, André. **O conceito de trabalho em André Gorz**. Disponível em: http://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html. Acesso em: 27 jul. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. 1 recurso online. ISBN 9786553626966.

MARCONI, Marina de Andrade; Lakatos, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 129.

NUNES, Thiago Soares et al. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011.

OLIVEIRA, Ana Catarina Brás de. **Teletrabalho subordinado: Uma análise ao regime jurídico-laboral**. 2022. Dissertação de Mestrado.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho**. *Revista de Administração de Empresas - ERA*, v. 42, n. 3, p. 64, jul./set. 2002.

PAMPLONA, R. **Assédio Moral Organizacional – Presencial E Virtual**. [s.l.] Saraiva Educação S.A., 2020.

PADILHA, Norma Sueli. **O Direito Fundamental do Trabalhador ao Equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho**: Um Espaço Interdisciplinar Entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, 2013.

QUIVY, Raymond; Campenhoudt, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

REBELO, Glória, **Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho**, Lisboa, RH editora, 2004, pág.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. 2º.Ed. São Paulo: Editora LTR, 2020, p.13.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SILVA, WRISILHA DHIOVANA DAMASIO DA. **"Assédio moral no ambiente de trabalho."** (2022).

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 235.

SOUZA, Marta. **A implantação do compliance como pilar de diminuição de riscos judiciais trabalhistas e o afastamento do assédio moral**. 2022.

WERLANG, Laura Becker. **Empresa e direitos humanos: o impacto dos Compliance Programs no combate ao assédio moral no trabalho**. 2021.

ANEXO

Ficha de Avaliação de Artigo

| I – APRESENTAÇÃO ESCRITA E CONTEÚDO | | |
|--|----------|-----------|
| ITEM | ADEQUADO | |
| | SIM | NÃO |
| Estrutura metodológica (método adequado, problematização, objetivos e referencial teórico) | | |
| Apresentação do texto (redação, uso de linguagem técnica) | | |
| Formatação (respeito às normas técnicas) | | |
| Relevância e definição clara do tema (extensão em que o tema é explorado) | | |
| Coerência, clareza e objetividade na argumentação (coesão e coerência textual) | | |
| Referencial adequado, relevante e atualizado | | |
| (A) RESULTADO | | |
| II – APRESENTAÇÃO ORAL | | |
| Apresentação dentro do tempo proposto | | |
| Postura acadêmica (uso de linguagem técnica e formal) | | |
| Domínio do conteúdo apresentado | | |
| Respostas coerentes à arguição da banca | | |
| (B) RESULTADO | APROVADO | REPROVADO |
| RESULTADO FINAL | | |
| OBSERVAÇÕES: | | |



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professor(a) **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DECASTRO**, orientador(a) do(a) acadêmico(a) **PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**COMPLIANCE TRABALHISTA: FORMAS DE CONTROLE E COMBATE AO ASSÉDIOMORAL ORGANIZACIONAL NO TELETRABALHO**”.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: Larissa Mascaro Gomes da Silva deCastro

1º avaliador(a): Ancilla Caetano Galera Fuzishima

2º avaliador(a): Andriela Queiroz Aguirre

Data: 16/11/2023

Horário: 14h de MS

Local: meet.google.com/qop-pxvg-qkg

Três Lagoas/MS, 31 de outubro de 2023.

Assinatura do(a) orientador(a)



Termo de Autenticidade

Eu, **PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA**, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**COMPLIANCE TRABALHISTA: FORMAS DE CONTROLE E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO TELETRABALHO**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 31 de outubro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA
Data: 31/10/2023 21:42:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) acadêmico(a)



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 407 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS

Aos dezesseis dias do mês de novembro de 2023, às 14h, na sala de reuniões Google Meet (<https://meet.google.com/qop-pxvg-qkg?authuser=0>), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, do acadêmico **PEDRO LUCAS QUEIROZ LUSTOSA**, sob título: **“COMPLIANCE TRABALHISTA: FORMAS DE CONTROLE E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO TELETRABALHO”**, na presença da banca examinadora composta pelas professoras: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: Prof.ª Dr.ª. Ancilla Caetano Galera Fuzishima(Dir-CPTL/UFMS) e como segunda avaliadora a Prof.ª Me.Andriela Queiroz Aguirre. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando o acadêmico APROVADO. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 16 de novembro de 2023.

Prof.ª Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.ª Dr.ª. Ancilla Caetano Galera Fuzishima

Prof.ª. Me. Andriela Queiroz Aguirre

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 16/11/2023, às 14:26, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Ancilla Caetano Galera Fuzishima, Professor(a) do Magistério Superior**, em 16/11/2023, às 14:46, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4467206** e o código CRC **ADC358E3**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av Capitão Olinto Mancini 1662

Fone: (67)3509-3700

CEP 79603-011 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 4467206

Documento assinado digitalmente
gov.br ANDRIELA DE PAULA QUEIROZ AGUIRRE
Data: 27/11/2023 14:13:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>