

## ENTRE A LEI E A ÉTICA: O EQUILÍBRIO ENTRE DEVER LEGAL, PRINCÍPIOS E RESPONSABILIDADE MORAL NO TRABALHO

**Djane Martins Sampaio de Oliveira**

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito.

Email: djanemartins2110@gmail.com

**Antonia Fabiana Cavalcante Marreiro**

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito. Bolsista do

Projeto de Iniciação Científica – PROMIC. Membro das Comissões: Comunidade Escola - CE e Apoio ao

Acadêmico de Direito - CAAD / OAB-CE. Email: adv.fabianacavalcante@gmail.com

**Yasmin Matos da Silva dos Santos**

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito.

Email: yasmin.matos1silva@gmail.com

**José Lucas Cavalcante Abreu**

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO. Acadêmico do 8º semestre do Curso de Direito.

mail:lucas.cavalcanteabreu@gmail.com

**Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto**

Docente e Orientadora - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Mestre em Direito Constitucional pela

Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Doutora em Educação pela Universidade Estadual do Ceará (UECE).

Email: flavia.aguiar.cabral@gmail.com

**Área Temática:** Direitos Fundamentais, Sustentabilidade e Democracia

**Área de Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas

**Encontro Científico:** XIII Encontro de Iniciação à Pesquisa.

### RESUMO

**Introdução:** As transformações no mundo do trabalho têm ampliado o debate sobre a necessidade de equilibrar o cumprimento das normas jurídicas e a dignidade humana no ambiente laboral. Diante disso, o Direito do Trabalho não se limita a impor deveres legais, mas também se apoia em princípios e na responsabilidade moral para orientar relações mais justas e sustentáveis. Nessa perspectiva, o resumo expandido tem como **objetivo** analisar como a integração entre o dever legal, os princípios do direito do trabalho e a responsabilidade moral pode contribuir para a construção de relações laborais mais justas, éticas e inclusivas. **Metodologia:** trata-se de um estudo dissertativo, com abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica. **Resultados:** Os achados através do levantamento bibliográfico, apontam para a necessidade de aprofundamento e ampla discussão no que diz respeito ao cumprimento das obrigações legais, as quais vão além de evitar processos, mas visam colaborar para a construção de ambientes de trabalho saudáveis, éticos e respeitosos, onde as relações são pautadas por confiança e colaboração. O descumprimento, por outro lado, pode gerar desde perdas financeiras até danos irreversíveis à reputação das partes envolvidas. **Considerações finais:** Os achados do levantamento bibliográfico, apontam para a necessidade do desenvolvimento e ampliação de ações no âmbito das instituições, as quais favoreçam a melhoria no que diz respeito ao dever legal e o cumprimento das leis trabalhistas, a responsabilidade moral como a promoção de uma cultura de respeito e bem-estar psicológico dos envolvidos, visando

integração e superação dos desafios em um ambiente laboral justo e inclusivo.

**Palavras-chave:** Responsabilidade moral; Princípios trabalhistas; Dever legal.

## INTRODUÇÃO

No cenário empresarial atual, as relações entre empregadores e empregados são reguladas por um conjunto de normas jurídicas que visam assegurar condições mínimas e dignas de trabalho. No Brasil, além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal referência, estabelecendo diretrizes normativas que formam o dever legal. No entanto, conforme Lenza, (2023) para que o ambiente organizacional seja saudável e sustentável, é indispensável que esse dever seja complementado pela responsabilidade moral, que se apoia em princípios éticos e valores humanos.

A partir de um contexto histórico de intensa exploração da mão de obra, marcada por jornadas exaustivas, baixos salários e ausência de garantias mínimas, surgiram princípios trabalhistas fundamentais, destinados a equilibrar a relação entre empregado e empregador.

Princípios como: proteção ao trabalhador, primazia da realidade, irrenunciabilidade de direitos e continuidade da relação de emprego, da norma mais favorável, do *in dubio pro operário* e da condição mais benéfica, ainda orientam o Direito do Trabalho no Brasil.

Contudo, em virtude da flexibilização, especialmente após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467, de 2017, que alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a efetividade desses princípios vêm sendo gradualmente perdendo força. Entre os impactos mais relevantes, destaca-se a prevalência do negociado sobre o legislado, que previu a possibilidade de prevalência das normas negociadas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, em relação ao que está positivado, nos casos previstos no artigo 611-A da CLT (Brasil, 2025).

Além dos princípios que orientam o direito do trabalho, o ordenamento jurídico justrabalhista é composto por regras objetivas impostas, que caracterizam o dever legal, cujo cumprimento é obrigatório. A CLT prevê, por exemplo, no artigo 2º, que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação de serviços. O artigo 157 da

CLT, por sua vez, obriga o empregador a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, essas disposições funcionam como garantia mínima de proteção, mas por si só não são suficientes para criar um clima organizacional saudável (Bomfim, 2024).

A responsabilidade moral não é imposta pela lei, mas nasce de princípios éticos e valores humanos, como respeito, empatia e justiça. Ela se reflete em condutas voluntárias que vão além da obrigação jurídica, como exemplo: a empresa que disponibiliza um setor na área da psicologia visando um apoio emocional a colaboradores em momentos de dificuldade; flexibilização de regras internas diante de situações excepcionais. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST, reconhece que o tratamento digno no ambiente laboral é uma obrigação que transcende a letra fria da lei, sob o risco de penalidades por dano moral (Lemos, 2019).

Ademais, visando resultados práticos dessa integração, quando legalidade e moralidade caminham juntas, os resultados são perceptíveis: redução de conflitos trabalhistas e passivos judiciais; o aumento do engajamento e da produtividade; fortalecimento da cultura organizacional e da imagem institucional. O dever legal fornece o arcabouço normativo essencial para o funcionamento das relações de trabalho, enquanto a responsabilidade moral confere sentido humano e valor social a essas relações. Empresas que buscam um equilíbrio entre esses dois pilares não apenas cumprem sua função legal, mas também contribuem para um mercado de trabalho mais justo e ético. (Oliveira, *et al*, 2024).

No ambiente de trabalho, independente da lei esmiuçar detalhadamente, compete a empregadores como empregados a valorização do respeito mútuo, como base da convivência, além da promoção da inclusão e da igualdade, evitando discriminação de qualquer tipo, atuação com honestidade e transparência em todas as relações e estímulo à comunicação aberta, prevenindo o aumento de conflitos.

Diante desse contexto, a pesquisa **justifica-se**, pelo fato de abordar as múltiplas facetas das relações laborais, visto que o ordenamento jurídico, por vezes, não contempla todas as nuances de convívio e princípios morais, perpassando pela importância de ir além do cumprimento da lei e adotar uma postura moralmente responsável, fomentando um local de trabalho mais produtivo e com alta performance.

Trata-se de tema de grande **relevância** para a sociedade por entender os princípios no contexto das relações trabalhistas, a legislação

brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a Constituição Federal, estabelecem direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados, com o objetivo de garantir relações de trabalho equilibradas, seguras e justas.

Nessa perspectiva, o **objetivo** geral desse resumo expandido consiste em analisar como a integração entre o dever legal, os princípios do direito do trabalho e a responsabilidade moral pode contribuir para a construção de relações laborais mais justas, éticas e inclusivas.

## METODOLOGIA

Trata-se de um estudo dissertativo o qual se caracteriza como um gênero textual responsável por expor uma informação, apresentar uma tese ou opinião a um interlocutor. (Brasileiro, 2021) A abordagem é qualitativa, pois que reside em conhecer e elucidar os detalhes e características que fazem parte do problema em questão, valendo-se de maior profundidade dos aspectos pesquisados (Marconi e Lakatos, 2021).

A pesquisa é bibliográfica, pois segundo Marconi e Lakatos (2021), “é um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos”, sendo essa fonte uma busca predominante nos dias atuais pelos interessados, visto que, há entendimento que são os artigos científicos que se pode encontrar conhecimento fundamentado atualizado e de ponta, realizada através do arsenal literário.

Os imperativos éticos permeiam os pilares da Constituição Federal Brasileira, sendo esta, a base legal do Sistema de Gestão da Ética do Poder público e sociedade.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A realidade do mercado de trabalho é caracterizada por desafios significativos, principalmente por ser o reflexo de uma sociedade enraizada na desigualdade. Desta forma, se faz necessário refletir como os modelos de produção estão frente às condições dignas de trabalho. Quando se fala de condições dignas, a referência diz respeito a um dos conceitos mais importantes no âmbito do trabalho: o “trabalho decente” que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), significa: “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (Bonfim, 2024).

Em cinco anos, a

Justiça do Trabalho julgou

mais de 450 mil casos de assédio moral, envolvendo cobranças excessivas, comentários constrangedores, tratamento agressivo, ameaças de punição caso não se cumpra determinada tarefa ou negativa de oportunidades de trabalho e promoção.

Esses são alguns exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio moral. Entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho. Entre 2023 e 2024, esse número cresceu 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos. No âmbito do 1º e do 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou a maior demanda, com 130.448 ações trabalhistas. (TST, 2025).

No que diz respeito às normas de proteção dos empregados e às obrigações legais de empregados e empregadores, conforme legislação vigente, podemos destacar o dever de cumprir o contrato de trabalho conforme pactuado, no qual são delimitados: função, jornada, salário e benefícios; e efetuar o pagamento correto e pontual das verbas trabalhistas, tais como: salário, 13º, férias, FGTS.

Ademais, estão previstos dispositivos legais voltados a garantir condições adequadas de saúde e segurança no trabalho, conforme preconizados nas normas regulamentadoras (NRs) de respeitar a dignidade e integridade física e moral do trabalhador e fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) e treinamento, quando necessário.

O descumprimento dessas normas pode acarretar o ajuizamento de ações judiciais trabalhistas com pedidos de verbas rescisórias; indenizações por danos morais (assédio moral, assédio sexual, discriminação), além de rescisão indireta (art. 483 da CLT), quando o empregador comete falta grave, como: exigir serviços alheios ao contrato, não pagar salários e praticar atos lesivos à honra e boa fama do empregado (BRASIL, 2025).

Nesses casos está sujeito, ainda, à multas e outras sanções administrativas aplicadas pelo Ministério do Trabalho, o que acaba afetando a imagem institucional, a reputação e os negócios empresariais.

A positivação de normas protetivas dos empregados, embora inegavelmente importante, não se afigura suficiente no sentido de garantir um ambiente de trabalho digno, saudável e equilibrado. A convergência entre legalidade e moralidade, o equilíbrio entre dever legal e responsabilidade moral

exige integração. Cumprir a lei é o mínimo exigido; aplicar valores éticos é o que fortalece vínculos e gera confiança.

Nessa perspectiva, os princípios do direito do trabalho representam arcabouço importante à garantia dos direitos dos empregados, quando aplicados em conjunto com a lei. Ressalte-se, contudo, que há uma flexibilização e, conseqüentemente, um enfraquecimento, cada vez maior, desses princípios.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma, que prioriza os fatos sobre o que está formalmente registrado, encontra barreiras em novas formas de contratação, entre as quais a contratação de profissionais como pessoas jurídicas (PJs), exigindo que abram Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ para a prestação de serviços mesmo realizando serviços com características de vínculo empregatício, prática conhecida como pejetização fraudulenta.

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, que impede o trabalhador de abrir mão de direitos previstos em lei, foi mitigado pela flexibilização da legislação trabalhista, a qual permitiu a ampliação das possibilidades de rescisão contratual por acordo e a homologação de quitação anual de obrigações trabalhistas.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que presume que o contrato de trabalho tende a ser duradouro, por sua vez, foi enfraquecido pela facilitação da terceirização e pela introdução de novas modalidades contratuais de curta duração, como o contrato intermitente, que é o pacto de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Embora os princípios continuem presentes no ordenamento jurídico, sua aplicação prática encontra novos limites, refletindo uma mudança de paradigma nas relações de trabalho no Brasil. Ainda assim, a jurisprudência brasileira vem encontrando caminhos, no sentido de garantir a aplicabilidade dos princípios justralhistas, em especial, do princípio da proteção.

A Súmula 443 do TST, por exemplo, protege o trabalhador contra dispensa discriminatória, quando estabelece que a dispensa de um empregado portador de doenças graves, como HIV ou outras que geram estigma ou preconceito, é presumidamente discriminatória. Se a dispensa ocorrer nessas circunstâncias, o empregado tem direito à reintegração ao emprego. (Manhice, 2025).

Quanto ao empregado é esperado: cumprir as ordens e instruções lícitas do empregador; executar as tarefas com diligência e cuidado, preservando bens e demais recursos da empresa; Respeitar colegas e superiores, evitando condutas abusivas; manter sigilo sobre informações confidenciais, além de cumprir a jornada e assiduidade estabelecidas no contrato.

Como consequências do descumprimento do estrito dever em serviço, o empregado pode sofrer as seguintes sanções: advertência verbal ou escrita; suspensão disciplinar e dispensa por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT, por motivos como: desídia no desempenho das funções; insubordinação grave e/ou ato de indisciplina ou ofensa física/moral a colegas. Sendo possível a responsabilização civil e criminal em casos de danos patrimoniais ou ofensas (Brasil, 2025).

Com tais condutas frente ao trabalho e à sociedade, é possível evitar litigância, além de contribuir para aumenta a possibilidade de maior produtividade, saudabilidade do clima organizacional, contribuindo para a redução da rotatividade e fortalecimento da imagem da institucional das empresas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os achados através do levantamento bibliográfico, apontam para a necessidade do desenvolvimento e ampliação de ações no âmbito das instituições e processos de produção, as quais favoreçam a melhoria no que diz respeito ao dever legal e o cumprimento das leis trabalhistas, a responsabilidade moral como a promoção de uma cultura de respeito e bem-estar psicológico dos envolvidos, visando integração e superação dos desafios diários em um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

Dessa forma, conclui-se que o fortalecimento de políticas institucionais e práticas organizacionais alinhadas à legislação trabalhista, à responsabilidade moral e à valorização do bem-estar coletivo é fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e sustentáveis. Nesse sentido, os resultados aqui discutidos reforçam a relevância de ações integradas que não apenas assegurem o cumprimento dos deveres legais, mas também promovam uma cultura de respeito e cooperação, capaz de enfrentar os desafios contemporâneos do mundo laboral.

## REFERÊNCIA

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Método, 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)** [recurso eletrônico]. 4. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2024. (Série Legislação, n. 13). Organização de Eliezer de Queiroz Noleto. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/bitstreams/5e4cc62b-5065-41e2-9622-43890c64df4a/download>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. **Como produzir textos acadêmicos e científicos**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. 315 f. **Tese** (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>>. Acesos em: 21 set. 2025.

LENZA, Pedro (org.). **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. EPUB. 1.576 p.

MANHICE, António Jeremias. **Reintegração laboral dos trabalhadores com transtornos mentais**. Revista Acadêmica da Lusofonia, v. 2, n. 6, p. 1-24, 2025.

OLIVEIRA, José Erik; CARVALHO, Lucas; MASSUELLA, Mainara; ROCHA, Pamella dos Santos; BRANDÃO, Paquiza Rocha; MENDONÇA, Rita; RODRIGUES, Scarlett. **Responsabilidade empresarial na promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e que assegure o bem-estar das pessoas trabalhadoras**. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/opinioes-e-analises/responsabilidade-empresarial-na-promocao-de-um-ambiente-de-trabalho-saudavel-seguro-e-que-assegure-o-bem-estar-das-pessoas-trabalhadoras/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral**. Notícias do TST, 13 ago. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-cinco-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0> Acesso em: 13 ago. 2025.