

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
Faculdade de Direito

BRUNA GRAÇA MARTINS

O *COMPLIANCE* COMO INSTRUMENTO DE COMABATE AO ASSÉDIO MORAL

São Paulo

2023

BRUNA GRAÇA MARTINS

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE COMABATE AO ASSÉDIO MORAL

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial
na obtenção de título de Bacharel
no curso de Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie

Orientador: Prof. Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues

São Paulo
2023

BRUNA GRAÇA MARTINS

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE COMABATE AO ASSÉDIO MORAL

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito parcial na obtenção de
título de Bacharel no curso de
Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie

Aprovado em: _/_/_

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a): Prof. Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues

Examinador(a): Dr. Rogério Grof

Examinador(a): Prof: Dr. Tulio Augusto Tayano Afonsos

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho ao meu filho, Frederico Augusto, que mesmo ainda estando em período de gestação enquanto escrevo e apresento este trabalho, me deu novas razões para acreditar.

AGRADECIMENTOS

À **Deus** pela minha vida e por estar presente em toda a minha jornada, mesmo nos momentos de pouca fé. Ao meu filho, **Frederico Augusto**, que ainda não nasceu, mas mudou completamente minha maneira de enxergar a vida. Ao meu companheiro, **Erick Buriti**, por todo apoio e amor em cada passo dado. À minha mãe, **Patricia Graça**, por toda dedicação em minha criação, pelo amor demonstrado em cada fase de minha vida e por todo apoio e maternidade. Ao meu pai, **Julio Martins**, por toda dedicação em minha criação, pelo amor demonstrado em cada fase de minha vida e pelo exemplo de dedicação. Ao meu irmão, **João Vitor Graça**, pela amizade e cumplicidade. Aos meus avós, **Cleusa Martins** e **Valdemir Martins**, pelo carinho e aconchego. À minha amiga, **Rayra Okumura**, pela amizade e apoio.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.

Madre Teresa de Calcuta

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE COMABATE AO ASSÉDIO MORAL

Resumo: O assédio moral é um problema presente nas relações de trabalho desde muito tempo, mas só passou a ser analisado e estudado na contemporaneidade. Por se tratar de uma forma de agressão, a vítima pode vir a desenvolver transtornos psicológicos e até mesmo problemas físicos. O *Compliance* surge como meio de combate a corrupção, mas se tornou uma ferramenta importante para a repreensão de condutas indesejadas no ambiente corporativo de um modo geral, por se tratar de uma forma de assegurar valores e princípios éticos, o *Compliance* atua na promoção de um ambiente de trabalho mais sadio para aqueles que ali laboram. Dessa forma, é possível utilizar o *Compliance* como ferramenta de combate ao assédio moral dentro do ambiente de trabalho, utilizando dos mecanismos presentes em um Programa de Integridade bem estruturado, é possível prevenir o assédio moral, detectá-lo caso aconteça e corrigi-lo de maneira eficaz, para que não volte a acontecer naquele ambiente corporativo.

Palavras-Chave: Assédio Moral. *Compliance*. Programa de Integridade. Comitê de Ética.

Abstract: Moral Harassment is a problem that has been present in work relations for a long time, but it has only been analyzed and studied in contemporary times. Because it is a form of aggression, the victim may develop psychological disorders and even physical problems. Compliance emerges as a means of combating corruption but has become an important tool for reprimanding unwanted conduct in the corporate environment in general, as it is a way of ensuring ethical values and principles, Compliance acts to promote a healthier work environment for those who work there. In this way, it is possible to use Compliance as a tool to combat moral harassment within the work environment, using the mechanisms present in a well-structured Integrity Program, it is possible to prevent moral harassment, detect it if it happens and correct it in a timely manner. effectively, so that it doesn't happen again in that corporate environment.

Keywords: Moral Harassment. Compliance. Integrity Program. Ethics Committee.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 COMPLIANCE	12
2.1 Definição de <i>Compliance</i>	12
2.2 Programa de <i>Compliance</i> e/ou Integridade	13
2.2.1 <i>Compliance Officer</i>	20
2.2.2 Código de Conduta e Anticorrupção	21
2.2.3 Políticas e Procedimentos	23
2.2.4 Comunicação e Treinamentos	23
2.2.5 Canal de Denúncias	25
2.2.6 Comitê de Ética	28
3 ASSÉDIO MORAL	30
3.1 Definição de Assédio Moral	30
3.1.1 Tipos de Assédio Moral	32
3.2 Impactos do Assédio Moral	33
4 COMPLIANCE E O ASSÉDIO MORAL	35
5 CONCLUSÃO	38
6 BIBLIOGRAFIA	39

1 INTRODUÇÃO

A proposta da presente monografia é realizar uma análise do *Compliance* como um dos instrumentos auxiliares no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, prática essa nociva a saúde do trabalhador, que está presente nas relações laborais desde muito antes de haver estudos sobre o assunto.

Podemos ver ao decorrer do texto que o *Compliance* é um auxiliar na construção de um ambiente ético e íntegro nos negócios, visando prevenir riscos que possam existir, tendo como um de seus pilares, a prevenção de ações que estejam em desacordo com o ordenamento jurídico e os preceitos éticos da companhia em que é aplicado.

O *Compliance* não é somente um executor de normas jurídicas e políticas internas, também se faz promotor de valores e busca trazer harmonia ao ambiente empresarial. São defendidas condutas e comportamentos que trazem ao local de trabalho a possibilidade de uma atuação saudável.

Por ser esse agente de condutas íntegras, o *Compliance* se faz um grande auxiliar no combate ao assédio moral, que é uma conduta reiterada, passível de repreensão, que tem como objetivo agredir a vítima por meio de palavras, gestos e posturas adotadas no ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma conduta prejudicial ao trabalhador vítima dessa agressão e pode trazer sanções tanto ao assediador como a companhia, que se responsabiliza pelos danos causados a integridade física e psíquica do assediado.

O objetivo do presente trabalho é mostrar como o *Compliance* funciona como um instrumento de prevenção ao acontecimento do assédio moral, bem como uma poderosa ferramenta para mitigação de riscos.

Foi utilizado o referencial teórico de pesquisa bibliográfica e doutrina para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho. O *Compliance* foi analisado, também, através de pesquisa bibliográfica.

O primeiro capítulo desta monografia tratará sobre o *Compliance*, sua definição, o que é um Programa de Integridade e como ele está estruturado dentro de uma organização que o tenha adotado, tal como o desempenho da função de um *Compliance Officer*, o Código de Conduta, políticas e procedimentos dentro do *Compliance*, a importância da comunicação interna e externa e da ministração de

treinamentos, o papel do canal de denúncias dentro do Programa de Integridade e a existência do Comitê de Ética como figura guardião do Código de Conduta.

O segundo capítulo versa sobre o assédio moral, sua definição, os tipos de assédio moral existentes dentro do ambiente de trabalho, sendo assédio moral vertical, assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto. Podemos ver também os impactos do assédio moral na vida do trabalhador vítima dessa agressão.

Ao terceiro capítulo cabe a análise do *Compliance* como ferramenta para o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho e como seus mecanismos podem obter eficiência na conscientização dos colaboradores sobre o tema e o fornecimento de mecanismos de resolução do problema, caso venha a aparecer.

2 COMPLIANCE

2.1. Definição de *Compliance*

O termo *Compliance* advém do verbo “*to comply*”, da língua inglesa, que significa cumprir, estar de acordo com algo, observar, ou seja, *Compliance* é estar de acordo com as leis e normas que regem os negócios, é cumprir o que se estabelece no ordenamento jurídico nacional, internacional (a depender dos casos), institucional e moral. Apesar da definição simples da palavra *Compliance*, esse instrumento de governança corporativa se mostra um conceito muito mais abrangente em sua aplicabilidade, o *Compliance* destrincha consigo uma série de condutas e procedimentos que devem ser adotados por aquelas instituições que o utilizam, para que haja a condução de uma governança corporativa transparente e ética. Não é somente uma obrigação empresarial, mas também uma obrigação que se estende a todos os colaboradores, diretoria e conselhos de administração, todo o corpo de uma companhia deve estar alinhado com as normas aplicáveis, é uma via de mão dupla dentro dos negócios entre a instituição e as pessoas que fazem parte daquele organismo.

O *Compliance* é hoje um dos mais importantes instrumentos dentro da governança corporativa nacional e internacional, surgiu como um instrumento desenhado para combater a corrupção, trazendo assim a possibilidade de construção de uma imagem sólida e íntegra das empresas, em face de seus clientes internos e externos, fornecedores, investidores e até mesmo para a mídia e público geral. Foi a corrupção e os impactos econômicos e sociais que trouxeram o *Compliance* para dentro da rotina empresarial. Assim explica André Castro de Carvalho:

Num voo panorâmico, a ideia de *compliance* surgiu por intermédio da legislação norte-americana, com a criação da *Prudential Securities*, em 1950, e com a regulação da *Securities and Exchange Commission* (SEC), de 1960, em que se fez menção à necessidade de institucionalizar os programas de *compliance*, com a finalidade de criar procedimentos internos de controle e monitoramento de operações. Alguns anos depois, precisamente em 9 de dezembro de 1977, registrou-se na Europa a Convenção Relativa à Obrigação de Diligência dos Bancos no Marco da Associação de Bancos Suíços, instituindo as bases de um sistema de autorregulação de conduta, vinculando as instituições, cujo descumprimento resultaria na aplicação de sanções, como multas e outras penalidades.¹

¹ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 06 abr. 2023.

O *Compliance* é um instrumento relativamente novo no mundo empresarial, mas traz consigo, desde o início, uma grande responsabilidade, a de manter uma gestão ética e normativa e mitigar riscos. Aqui não falamos apenas de normas como instruções que se devem seguir cegamente, mas deve se ter o cuidado de analisar as legislações, estudar seus impactos e aplicar seus conceitos aos negócios de maneira eficaz e eficiente, de acordo com o dia a dia daquela corporação. A criação de normas internas também deve seguir a mesma lógica, ou seja, possuir eficiência e eficácia dentro daquela instituição, propondo valores e condutas capazes de serem ensinados e seguidos no dia a dia de trabalho.

Para que as instituições estejam asseguradas dentro das normas, é imprescindível que seja criado um Programa de *Compliance*, ele será o alicerce da companhia para a condução dos negócios de maneira ética.

Segundo o Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE), em seu Código de *Compliance* e Integridade Corporativa, o *Compliance* possui funções a serem cumpridas, sendo elas:

Artigo 5º. O *Compliance* é uma função indispensável nas empresas, independentemente do seu porte e do seu segmento, e visa assegurar que o exercício das suas atividades se dê de forma sustentável, em estrita conformidade com o ordenamento jurídico e as normas aplicáveis ao negócio, bem como em consonância com elevados padrões éticos e responsabilidade social.

Artigo 6º. A função do *Compliance* no âmbito empresarial se presta a auxiliar a alta administração, os demais órgãos de governança corporativa e a organização em geral em prol dos objetivos indicados no art. 5º, acima, de modo que cada integrante da organização se torne um agente de integridade, quaisquer que sejam as suas atribuições.²

Assim, podemos notar que o *Compliance* não é somente um instrumento para cumprimento estrito de normas, mas também possui responsabilidade social e incumbe a alta administração e demais órgãos de governança corporativa a utilizá-lo de modo a aspirar integridade e transparência dentro dos negócios.

2.2 Programa de *Compliance* e/ou Integridade

Um Programa de *Compliance* ou Programa de Integridade, deve ser parte da estrutura organizacional dentro de uma companhia e/ou instituição. Para que

² INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (Brasil). Código de *Compliance* e Integridade Corporativa: guia de melhores práticas no âmbito empresarial 2023. Guia de Melhores Práticas no Âmbito Empresarial 2023. 2023. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/guia-de-melhores-praticas-de-compliance-no-ambito-empresarial/>. Acesso em: 06 abr. 2023.

a aplicabilidade de tal Programa seja efetiva dentro de uma instituição, é necessário que haja uma área de *Compliance*, a qual será diretamente responsável pela implementação e gerenciamento de um Programa de *Compliance* e/ou Integridade. O Programa de Integridade deve ser fundado em princípios e normas e ter efetividade para a sua aplicabilidade, não pode ser somente um conceito ou a simples implementação de um Código de Conduta isolado, sem demais estruturas, políticas e demais ferramentas importantes para um funcionamento eficaz.

Para a aplicação de um Programa de *Compliance*, a área deve contar com a regulamentação legislativa e normativa nacional e, em alguns casos de empresas privadas com sede ou filiais no exterior, a regulamentação internacional para a formação de seus requisitos legais. Além disso, temos as normas internas e cultura organizacional da empresa que ditam os padrões de comportamento e objetivos daquele negócio e/ou instituição, sendo assim vemos que:

Podemos citar a orientação do IBDEE, no sentido de que as empresas devem estruturar um Programa compatível com toda lei e regulação aplicável ao setor, bem como elevados padrões de ética empresarial e de responsabilidade social das empresas, além de indicar como conteúdo mínimo, independentemente da atividade da empresa, não apenas o combate à corrupção e às infrações contra a ordem econômica, mas, igualmente, aos conflitos de interesse e à corrupção privada.³

A criação e manutenção de um Programa de Integridade traz consigo uma diversa gama de tarefas e preceitos que precisam ser observados diariamente. A área de *Compliance* não trabalha sozinha, mas deve contar com a totalidade da empresa para um bom funcionamento, é uma atividade diária, presente em todos os setores e suscetível a todos os colaboradores. Deve se criar uma cultura enraizada dentro da empresa. Segundo Isabel Franco em seu livro *Guia Prático de Compliance*:

A conclusão a que se pode chegar com relação à abrangência de *Compliance* é que esta área, embora necessite de estrutura própria, deve estar disseminada em toda a organização e deve ser vista não como uma área à parte das operações, mas sim como algo fundamental para o atingimento das metas. O cuidado que se deve ter é a clara definição de regras e responsabilidades, levando-se em conta que algumas delas serão compartilhadas entre áreas diferentes. Neste ponto, a maturidade de cada profissional é indispensável para que toda interação, mesmo as conflituosas, tenha como resultado soluções que garantam o lucro pautado na ética e na

³ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 06 abr. 2023.

integridade, princípios fundamentais para a imagem de qualquer corporação.⁴

Assim, existem três pilares que conduzem um Programa de *Compliance*, são eles, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, prevenir, detectar e responder. Esses três conceitos básicos desenham um fluxo de como se deve estruturar o Programa, onde se deve procurar meios concretos de prevenir comportamentos, falas e ações que estejam em desacordo com as normas internas e as legislações vigentes aplicáveis ao negócio, através de avaliação de riscos, criação e aplicação de políticas e procedimentos, estruturação, comunicações e treinamentos. Detectar essas ações que estejam em desacordo, através de mecanismos dinâmicos como, por exemplo, um canal de denúncias, monitoramento e aplicação de testes. Por último, através de investigações, responder a essas ações, aplicando as penalidades previstas em lei e manuais internos (medidas disciplinares), além de criar procedimentos para evitar que o mesmo problema volte a ocorrer e incentivar o reporte de denúncias.

Dessa forma, é possível ter um panorama de como funciona um Programa de *Compliance*, vimos, então, que deve ser fundado em três pilares e segui-los de maneira que não seja limitada a mera criação de políticas, mas que consiga abarcar todos os cenários possíveis dentro de uma governança corporativa efetiva, como antecipar o problema e ter soluções para ele. Podemos dizer que:

Sobre os programas de *compliance*, o primeiro registro que merece destaque é que ele não se limita à mera existência de regras, tais como um “Código de Conduta”, e nem mesmo a treinamentos anticorrupção realizados para os funcionários. Conforme orientação do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE), para que seja efetivo, além desses elementos básicos (elaboração de regras e realização de treinamentos), há diversos outros a serem considerados, tais como desenvolvimento de controles e processos internos, mecanismos de identificação de desvios de conduta, a exemplo de canal de denúncias, monitoramentos e auditorias internas e externas.⁵

Dentro dos pilares acima citados, é preciso haver elementos que ajudem a mantê-los ativos dentro de uma instituição, ou seja, é preciso que exista uma estruturação dentro da área de *Compliance* que permita a aplicabilidade do

⁴ FRANCO, Isabel. Guia Prático de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

⁵ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

Programa de maneira efetiva e que alcance a todos os colaboradores ali presentes, independentemente de cargo, função, idade, ou qualquer outra característica de distinção entre os trabalhadores. Esses elementos são, por exemplo, um Código de Conduta e Anticorrupção, Políticas Internas e Procedimentos Internos, a existência de um Comitê de Ética e um Canal de Denúncias, Treinamentos periódicos sobre o Código de Conduta e demais Políticas e Procedimentos que fazem parte do Programa de Integridade, controles internos e KPIs que devem ser avaliados pela área de *Compliance*, mecanismos de avaliação da aplicabilidade do Programa, dentre outros.

Um Programa de *Compliance* deve possuir mecanismos que sejam capazes de prevenir qualquer ação que esteja em desacordo com as Leis, normas e Políticas internas de uma empresa, essa prevenção deve acontecer de forma a fazer com que os colaboradores realmente acreditem e vivam a cultura da empresa, que tenham o *Compliance* como parte do dia a dia, enraizado desde uma simples conversa com os colegas até uma reunião com fornecedores e clientes, reuniões de conselho de administração e demais atividades desempenhadas em nome da instituição, assim vemos:

Como se vê, o desenvolvimento de um Programa de *Compliance* se relaciona a um sistema contínuo de atividades, muitas vezes organizadas em três fases, mas que se comunicam e alternam ciclicamente, quais sejam, *establishment*, *embedment* e *enforcement* – ou seja, “estabelecimento”, “incorporação” (à cultura organizacional) e “aplicação”. O Programa de *Compliance*, portanto, não “se compra” – mas sim deve ser incorporado como padrão valorativo e comportamental da empresa, refletido em atividades permanentes de todos os colaboradores, como parte integrante do seu modelo de negócio.⁶

A prevenção nos leva, diretamente, a uma avaliação de riscos eminentes ao negócio, deve se fazer uma análise e mapeamento dos riscos presentes na companhia, que afetem o negócio direta ou indiretamente, e que sejam passíveis da prevenção dentro do Programa de *Compliance*:

Riscos de *compliance* se materializam quando são descumpridas leis, normas, código de conduta ou políticas internas, e suas consequências podem incluir perda financeira e danos à reputação, decorrentes de eventuais sanções legais ou regulatórias. São resultantes da falta de uma cultura de *compliance*, valores éticos pouco difundidos ou não aplicados de cima para baixo, fragilidade nos controles internos, e a falta ou a ineficiência das políticas, processos e procedimentos. A criação de controles (ou a adaptação

⁶ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

dos existentes) será possível somente se forem conhecidos os processos e as áreas mais sensíveis.⁷

Essa matriz de riscos deve ser constantemente atualizada e reavaliada, seu bom funcionamento é essencial para a prevenção dentro do sistema de *Compliance*. Dentre as ameaças presentes dentro dos negócios, de maneira geral, podemos listar a corrupção e suborno; práticas anticoncorrenciais; assédio (moral, sexual e abuso de autoridade); discriminação; vulnerabilidades cibernéticas; desrespeito a direitos humanos e trabalhistas; conflito de interesses; roubos e desfalques; fraudes contábeis; lavagem de dinheiro; impactos socioambientais; e evasão fiscal e tributária.

A detecção, por sua vez, nos leva a fazer ligação ao Canal de Denúncias da companhia, destinado ao recebimento de reportes de denúncias referentes ao descumprimento de algum procedimento interno ou até mesmo a prática de uma possível conduta criminosa dentro dos negócios. Segundo o Guia IBGC – *Compliance à Luz da Governança Corporativa* (2017, P.32) “eles precisam estar bem estruturados, voltados para o público interno e externo à organização, para receber as informações e dar a elas o tratamento adequado.”

No entanto, o Canal não é o único meio de detecção de algum problema atrelado a *Compliance*, a existência de um processo de *due diligence* de fornecedores e clientes é mecanismo de detecção essencial dentro do Programa de Integridade.

No processo de *due diligence* deve se avaliar o fornecedor nos aspectos judiciais e administrativos, conferindo se possuem processos em tramitação ou com transito em julgado em seu nome, qual a natureza daquele processo, se é parte demandante ou demandada, nos casos de processo trabalhista, se algum possui indicação de assédio moral ou sexual ou até mesmo algum outro tipo de irregularidade contra aquele que está demandando a ação; é preciso conferir listas de sanções e vigilância, se o diligenciado possui alguma restrição dada por algum órgão governamental, se está no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo ou encontra-se impedido de participar de processos de licitação; a checagem na mídia também é um ponto essencial na *due diligence*, a presença de notícias negativas em nome do diligenciado

⁷ BRASIL. IBGC. Guia IBGC – *Compliance à Luz da Governança Corporativa*. 2017. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/compliance-a-luz-da-governanca-corporativa/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

pode nos trazer informações importantes como envolvimento em escândalos de corrupção, lavagem de dinheiro, pagamento de propina, alguma irregularidade ambiental, entre outros.

A *due diligence* deve ser realizada previamente a contratação de fornecedores e, se esses fornecedores forem aprovados e mantidos no quadro de fornecimento da companhia, deve se acompanhar regularmente se o status positivo apresentado na diligência de contratação permanece o mesmo. Clientes também devem ser diligenciados e analisados, uma vez que estarão diretamente ligados a companhia, fechar negócios com algum cliente que esteja sancionado, envolvido em escândalos de corrupção ou outros temas relacionados, não é bem-visto aos olhos do mercado.

Os membros do Conselho de Administração, colaboradores que exercem cargo de confiança, membros da diretoria ou funcionários que possuem contato direto com a Administração Pública, devem ser submetidos ao processo de análise bem como as empresas mencionadas anteriormente. É preciso avaliar quem estamos contratando para que o ambiente da companhia se mantenha de acordo com as diretrizes apresentadas no Programa de Integridade, a contratação de pessoas que fornecem riscos aos negócios, não deve ser realizada.

Por exemplo, um participante de processo seletivo para a área de engenharia de uma empresa, que possui esse departamento, aonde a vaga prevê em sua descrição de atividades contato direto com prefeituras e suas secretarias, bem como outros órgãos governamentais, a fim de conseguir licenças, alvarás, habite-se entre outras atividades que necessitem de um contato direto com a administração pública. Se um aplicante da vaga que está sendo cogitado ao cargo possui um histórico de caso de suborno, corrupção ou correlatos, não deve ter indicação do *Compliance* para ser contratado. A contratação pode trazer riscos aos negócios da empresa, mesmo que a cultura organizacional seja forte e bem estruturada, os fatos antecedentes indicam uma *red flag* para aquele candidato, que pode vir a passar por cima dos valores da companhia para obter alguma vantagem indevida.

O pilar de resposta é essencial para a firmeza de um Programa de *Compliance*. Temos nele a presença de dois fatores importantes para seu funcionamento, a investigação de uma denúncia e a remediação do fato reportado.

A organização deve estabelecer uma política para condução de investigações internas de irregularidades. As investigações devem ser realizadas por equipe independente e habilitada, sob a liderança do comitê de conduta e,

sempre que possível e necessário, com apoio de agentes externos. Dependendo do porte da organização e do assunto, pode ser formada uma comissão específica de investigação. É importante que a apuração tenha como foco a identificação de causas-raízes e vulnerabilidades do sistema, prevendo tratamento equitativo para os investigados.⁸

As investigações são um mecanismo poderoso dentro do Programa de Integridade, é através de uma investigação bem-feita que conseguimos detectar as fraquezas dentro do Programa e assim, analisarmos e formarmos um meio de remediar aquela fragilidade com um plano de ação eficaz. Não se pode pensar somente em uma investigação pós denúncia ou conhecimento de fato, mas também é preciso que haja a aplicação de uma investigação prévia aos fatos, ou seja, a área de *Compliance* deve estabelecer um bom contato com todas as áreas da companhia, podendo, assim, criar uma rede de apoio interna, que poderá lhes mostrar as fraquezas presentes no sistema de funcionamento da empresa. Assim, pode se antecipar a ocorrência de um fato negativo, criando os mecanismos necessários para a sua remediação e nova forma de ação.

Quando não houver possibilidade dessa ação proativa, o que ainda ocorre na realidade empresarial, a resposta às ações ilícitas deve ser rápida e certa na medida da análise de riscos e impactos previamente desenhada, impedindo não só um aumento dos danos perpetrados como também reforçando a mensagem de que tais atos não são aceitos e serão combatidos pela organização. Para isso, um mapeamento e o desenho antecipado das fragilidades existentes, bem como de impactos possíveis, devem ser realizados considerando todas as vulnerabilidades.⁹

Se faz positiva a antecipação de fatos, uma vez que se torna mais fácil criar protocolos de ação para que seja prevenida uma ação do que receber uma denúncia pelo Canal de Ética, para que haja uma investigação e apuração dos fatos que ocorra dentro de um devido processo legal, para um posterior aplicação de medida disciplinar e até, a depender do caso, a necessidade de reporte dos fatos a autoridades policiais que deverão tomar as medidas cabíveis sobre o assunto. Além disso, a antecipação evita que notícias negativas vinculadas ao nome da empresa possam aparecer na mídia, prejudicando os negócios com fornecedores e clientes que tenham confiança naquela companhia, por mais que possa existir o princípio da

⁸ BRASIL. IBGC. Guia IBGC – *Compliance* à Luz da Governança Corporativa. 2017. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/compliance-a-luz-da-governanca-corporativa/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

⁹ FRANCO, Isabel. Guia Prático de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

presunção de inocência, fato é que nenhuma instituição quer seu nome vinculado a algum escândalo de corrupção ou qualquer outra conduta negativa.

Os três pilares que regem um Programa de *Compliance*, uma vez que bem estruturados, trazem apenas benefícios a empresa adotante. A atuação diária do Programa na companhia, enraíza uma cultura ética e firma os três pilares em todas as áreas e colaboradores ali presentes.

2.2.1 *Compliance Officer*

A figura do *Compliance Officer* dentro do Programa de Integridade é de extrema importância, ele exerce o papel de liderança dentro do Programa, garantindo sua funcionalidade. Pode ser um profissional interno ou externo, que exerce sua função de forma independente e autônoma na tomada de decisões, tendo independência, inclusive, do CEO, podendo reportar diretamente ao Conselho de Administração.

São funções desse *Compliance Officer*:

(i) avaliar os riscos do modelo de negócios desenvolvido pela empresa, apontando problemas e propondo alternativas; (ii) desenvolver e aplicar o código de conduta e políticas internas; (iii) oferecer treinamentos periódicos sobre temas relevantes da atuação dos colaboradores, fomentando a comunicação sobre temas de integridade; (iv) desenvolver mecanismos de controles internos para diminuir riscos e assegurar o cumprimento das políticas; (v) estabelecer processos de monitoramento das atividades negociais, pautados em critérios objetivos, e que permitam a devida verificação de irregularidades; (vi) fomentar e acompanhar o canal de denúncia (ética) da empresa; (vii) exercer a função consultiva, sanando dúvidas sobre questões negociais na perspectiva de *Compliance*; (viii) realizar a due diligence de parceiros comerciais; (ix) liderar ou assessorar processos de investigação interna; (x) ser a ponte entre as autoridades públicas e a alta administração.¹⁰

A atuação desse profissional é uma asseguarção de integridade dentro da companhia, ele é a figura de integridade dentro do local em que atua. Mesmo tendo um alto grau de importância, sua presença não anula a necessidade de uma área de *compliance*, que seja competente para auxiliá-lo nas funções que o departamento demanda.

¹⁰ FRANCO, Isabel. Guia Prático de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

2.2.2 Código de Conduta e Anticorrupção

A presença de um Código de Conduta e Anticorrupção dentro de uma companhia é o documento responsável por ditar os parâmetros de comportamentos esperados dentro do local de trabalho. Um Código de Conduta não traz apenas as regras impostas pela legislação vigente sob a qual a empresa está submetida e assuntos anticorrupção, mas também dispõe sobre padrões comportamentais esperados e/ou indesejados naquele ambiente de trabalho. Sobre o Código de Conduta e Anticorrupção podemos afirmar que “(...) tem por finalidade principal promover valores e princípios éticos e refletir a identidade e a cultura organizacionais, fundamentado em responsabilidade, respeito, ética e considerações de ordem social e ambiental” (Código Brasileiro de Governança Corporativa: Companhias Abertas / Grupo de Trabalho Interagentes; coordenação Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP: IBGC, 2016., p.57).

Um bom Código de Conduta e Anticorrupção possui um texto claro e inclusivo, para que todos os colaboradores, independentemente do cargo em que ocupem, possam se informar, consultá-lo para sanar eventuais dúvidas e até mesmo criar respaldo nos casos em que desejem realizar uma denúncia no Canal de Ética da empresa. O Código de Conduta não deve ser mera liberalidade ou formalidade, mas sim se tornar um documento acessível a todos que ali trabalham, além de seus fornecedores e clientes, a fim de criar um ambiente seguro e saudável física e psicologicamente para todos. Segundo Luiz Roberto Antonik (2016, p.167) “o fato de uma empresa possuir um código de ética indica que ela tem bons propósitos e pretende mostrar uma atuação diferenciada no mercado.”

Os colaboradores não devem ler ao documento somente uma vez, ao entrar na empresa, tendo o Código de Conduta como somente mais uma política dentro da instituição. Isso faz com que a área de *Compliance* precise pensar em alternativas para torná-lo um documento atrativo aos trabalhadores, como, por exemplo, com a criação de um Código de Conduta e Anticorrupção em uma versão compactada e dinâmica, que facilite a leitura, forneça as informações e seja instintivo para caso de pesquisa de informação sobre determinado comportamento.

A estruturação do Código deve ser baseada, primordialmente, na legislação vigente sob a qual as instituições estão submetidas, o que inclui, para empresas sediadas no Brasil e submetidas as Leis brasileiras, diretamente, nossa

Constituição Federal, nosso Código Penal, Código Civil, Consolidação das Leis do Trabalho, Lei Anticorrupção entre tantas outras presentes em nosso ordenamento jurídico.

Além da legislação presente no parágrafo anterior, cada companhia traça seus valores e objetivos e ambos devem estar refletidos no documento, é preciso que seja criado um padrão organizacional de comportamento que seja capaz de acolher seus trabalhadores, no sentido de promoção de um ambiente de trabalho que se torne inclusivo, acolhedor e demonstre estar preocupado com a saúde psíquica e física de quem ali labora. O Código de Conduta deve sim determinar condutas esperadas por seus colaboradores, um exemplo disso, é a importância do uso de EPIs para funções que necessitem de tais equipamentos, ou então a descrição sobre assédio moral e sexual, que mesmo sendo práticas criminosas, ainda estão muito presentes em muitas empresas.

Quando a companhia dita as condutas que são esperadas de um trabalhador através de seu Código de Conduta e o coloca em prática com treinamentos, ações, palestras, comunicados e até mesmo na repreensão de comportamentos que não condizem com o que a companhia espera de seus colaboradores, ela está zelando pela ética e compromisso com seus negócios e tornando o ambiente um local que seja propício para a execução das atividades diárias do negócio. Em outras palavras, criar um padrão comportamental através de uma Política Interna como o Código de Conduta, pode trazer uma maior produtividade para o ambiente de trabalho e melhorar os resultados, como podemos ver:

Uma cultura organizacional ética exerce influência sobre a integridade dos colaboradores, reduzindo a incidência de comportamentos que representam desvios. Estudos comprovam que o grau de satisfação das pessoas, de fidelização, comprometimento e rendimento do trabalho é maior dentro de Organizações com forte cultura ética, melhorando o ambiente organizacional e retendo talentos. A difusão de boas práticas de governança corporativa amplia a coesão do público interno, gerando uma melhoria de produtividade contínua.¹¹

Mesmo que o Código de Conduta cite as condutas esperadas e indesejadas de seus colaboradores, o Código não pode ser considerado um rol

¹¹ ENTENDA o que é *Compliance* e descubra os principais benefícios para as empresas. 2020. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas/#:~:text=O%20compliance%20reduz%20a%20incid%C3%AAncia,Organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20reduzindo%20o%20custo%20operacional>. Acesso em: 21 abril 2023

taxativo das ações dos colaboradores. É preciso que existam Políticas e Procedimentos específicos para que assuntos possam ser abordados com o devido cuidado e atenção, além disso, toda conduta que seja criminosa ou que estejam em desacordo com a legislação não precisam estar pautadas em sua totalidade dentro do documento, pode se pautar algumas condutas, mas é preciso deixar claro que o Código não apresenta todos os temas legislados, apenas lista alguns índices presentes do dia a dia a fim de auxiliar o colaborador.

O Código de Conduta é a materialização do *Compliance* dentro da empresa através de um documento, é através do Código que o mais alto nível de direção e o Conselho de Administração devem agir, fortificando assim a cultura ética e integra dentro do ambiente de trabalho, mas a falta de espelho entre o Código e as atitudes daqueles que estão presentes nos mais altos níveis dentro da empresa, enfraquece a integridade e torna o sistema de governança frágil e ineficaz.

2.2.3 Políticas e Procedimentos

As políticas são instrumentos internos das empresas para a implementação de orientações e regras que devem ser seguidas, já os procedimentos desenham como certas ações devem ser tomadas na rotina de uma área, como deve se executar uma tarefa e suas diretrizes. Tanto as políticas como os procedimentos são partes integrantes do Programa de Integridade e possuem real importância na rotina empresarial.

Como dito anteriormente, o Código de Conduta dispõe sobre diversas ações que devem ser tomadas ou evitadas pelos colaboradores, mas não possui um rol taxativo de tais condutas, isso traz as políticas para uma ótica de instrumento auxiliador do Código de Conduta e do Programa de Integridade em si.

2.2.4 Comunicação e Treinamentos

Com o objetivo de informar os colaboradores e reforçar informações sobre o que é esperado da conduta de cada um dentro da empresa, os Programas de Integridade contam o mecanismo de comunicações internas. Essas comunicações podem ser realizadas através do envio de e-mails de comunicação, cartazes espalhados pelo ambiente de trabalho, folhetos informativos, portal de notícias interno da empresa, entre outros mecanismos. É preciso que as comunicações sejam

acessíveis a todos e cumpram o papel de informar os colaboradores sobre o assunto que se deseja abordar.

Um sistema de comunicação eficiente deve alcançar todas as pessoas que tenham relação e interação com a pessoa jurídica, seja interno ou externo, de modo a ampliar a divulgação sobre o Programa de Integridade. Nesse sentido, a empresa poderá obter canais de comunicação, gratuitos e de fácil acesso, com orientação e esclarecimentos de dúvidas sobre o Programa de Integridade.¹²

Deve, ainda, comunicar não somente os colaboradores, mas também fornecedores, clientes e qualquer outro que tenha ligação direta com a empresa. Propagar informação sobre o Código de Conduta, as Políticas e a cultura organizacional em si, cria uma engrenagem importante na roda de funcionamento do Programa de Integridade, uma vez que, estando bem-informados, é possível que uma pessoa repense alguma atitude que tomou ou tenha pensado em tomar e até mesmo que se faça uma denúncia sobre algo que tenha conhecimento de não estar de acordo com as diretrizes da companhia.

Os treinamentos também são outros auxiliares importantíssimos dentro do Programa de *Compliance*, é através dos treinamentos que os colaboradores têm acesso a informação de forma falada, não somente escrita como nos comunicados e nas políticas. É um momento em que o colaborador pode tirar suas dúvidas sobre algum assunto relacionado a *Compliance* e entender melhor sobre a cultura organizacional dentro da instituição.

Para maior efetividade dos treinamentos recomenda-se que seu conteúdo seja exposto de modo a realizar referências com a rotina da empresa, incluindo exemplos com situações práticas e estudos de caso com orientações para solução de eventuais impasses. Por isso, a fim de melhorar o engajamento dos colaboradores nos treinamentos e assim conquistar melhor efetividade, as empresas vêm buscando recursos com mecanismos dinâmicos e lúdicos como jogos e teatros para transmitir o conteúdo de seu Programa de Integridade.¹³

Segundo o IBGC¹⁴, os treinamentos devem ser ministrados para a totalidade dos colaboradores, sendo assim, uma forma de garantir que isso aconteça

¹² CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

¹³ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

¹⁴ Guia IBGC – *Compliance* à Luz da Governança Corporativa (2017, P.31)

é tornar os treinamentos de *Compliance* de caráter obrigatório a todos, incluindo os membros da diretoria. A participação da alta direção nesses treinamentos, traz ao programa uma maior credibilidade e uma visão de comprometimento com os padrões de governança pré-estabelecido, além do fato de que diretores precisam ser treinados a luz do Código de Conduta e demais Políticas de *Compliance* tanto quanto qualquer outro funcionário.

O IBGC¹⁵ ainda aponta que “deve haver treinamentos específicos para as atividades mais expostas a riscos de *compliance*, conforme a geografia e o público-alvo.” Sendo assim, aquelas áreas que possuem contato com a administração pública, a área de suprimentos/compras que lida diretamente com os fornecedores, a área comercial que lida diretamente com os clientes e demais setores que possam ter atividades de risco, devem receber um treinamento específico além do treinamento obrigatório ministrado para todos.

O objetivo dos treinamentos é enraizar ainda mais a cultura organizacional construída pelo *Compliance*, tornando-a sólida e bem presente no dia a dia de trabalho de todos. Uma boa forma de medir a efetividade desses treinamentos é através da aplicação de testes de eficácia, que podem ser aplicados de diversas maneiras pelo ministrador do treinamento, como por exemplo, perguntas objetivas através de plataforma digital, prova escrita entre outros mecanismos de avaliação que melhor se encaixem dentro da realidade dos colaboradores.

2.2.5 Canal de Denúncias

A presença de um Canal de Denúncias em um Programa de Integridade é essencial e obrigatória, o Canal tem por objetivo o recebimento de denúncias de colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e demais cidadãos que detenham o conhecimento de alguma infração por fazer ou deixar de fazer algo, que esteja ligado diretamente com a companhia. A administração desse veículo é feita de forma independente, ou seja, é preciso que, segundo a AICPA¹⁶ (Instituto Americano de Contadores Públicos Certificado), o Canal de Denúncias seja gerido por uma empresa terceira especializada.

¹⁵ Guia IBGC – *Compliance* à Luz da Governança Corporativa (2017, P.31)

¹⁶ <https://us.aicpa.org/research/technicalhotline>

O Canal de Denúncias pode oferecer o formato de recebimento de relatos tanto pelo meio digital, em website ou aplicativo de celular destinado as denúncias e administrado por empresa especializada, como por telefone, estando todos esses meios disponíveis na língua dos denunciantes. Esse canal deve funcionar vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana, conforme diretrizes do FCPA¹⁷. Ainda, a existência de um Canal de Denúncias não impede que o denunciante procure diretamente a área de *Compliance* ou o *Compliance Officer* para a realização de um reporte, se assim sentir-se confortável.

Notemos que “a organização deve adotar políticas que garantam o anonimato (caso assim deseje o denunciante), o sigilo e a confidencialidade para proteger o denunciante de boa-fé e impedir ações de retaliação.” (Guia IBGC – *Compliance à Luz da Governança Corporativa*, 2017, P.32). Isso não significa que o denunciante não possa se identificar, mas deve ser garantido a ele, o direito ao anonimato, e a não-retaliação.

Existem dois tipos de denunciante, aquele que toma conhecimento do fato por vê-lo acontecer, presencia a ação ou omissão praticadas pelo denunciado, e o segundo tipo é o denunciante que não presencia o acontecimento, mas se torna ciente através de recebimento de tal informação. Ambos os delatores devem agir, sempre, de boa-fé e com motivos razoáveis ao produzir a denúncia, conforme o Artigo 33 da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção¹⁸.

[...] Já a expressão bases razoáveis tenta agregar à denúncia características de seriedade e de discernimento ao ato do denunciante; quer-se algo mais robusto para averiguação, como o presenciar de uma ação ou o acesso a documentos que possam ser tidos como indícios, evitando reportar impressões ou sentimentos com fundamentos frágeis ou de cunho meramente retaliativo. São bases razoáveis que levam à verossimilhança da denúncia, promovendo seu adequado tratamento. Apesar disso, o avaliador não deve se fechar a denúncias improváveis, visto que o fraudador pode executar ações incomuns e pouco prováveis, exatamente com vistas a evitar sua detecção.¹⁹

Faz-se importante dizer que a denúncia pode ser realizada contra qualquer pessoa que tenha cargo ou função dentro da empresa, ou seja, membros do

¹⁷ <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>

¹⁸ Disponível nas seis línguas oficiais da ONU em: <https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/tools_and_publications/UN-convention-against-corruption.html>. Acesso em: 19 abr. 2023.

¹⁹ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de *Compliance*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

Conselho de Administração e diretoria podem ser denunciados como qualquer outro colaborador. Não se deve existir algum setor ou cargo que forneça uma imunidade a reportes, essa imunidade prejudicaria todo o sistema do Programa de Integridade, tornando uma estrutura frágil e sem credibilidade, uma vez que todos estão sujeitos a prática de atos lesivos e irregulares.

Podemos salientar, ainda, que nem todos os relatos recebidos no Canal de Denúncias tratará de uma real denúncia, existe a possibilidade do denunciante encaminhar uma dúvida ou até mesmo reportar uma ação que não se configure como um descumprimento ao Código de Conduta e as Políticas internas, nem a legislação vigente. Por isso, é importante que a empresa tenha um canal com estrutura consolidada para responder a esse tipo de relato com o mesmo nível de atenção e cuidado que responderia a uma denúncia efetiva. Segundo Marcella Blok (2020, p.80) “denúncias não endereçadas tem dois efeitos principais, um deles é a perda de confiança por parte do funcionário, que culmina em desuso do canal [...]”, e é importante que os colaboradores sintam que podem confiar naquele instrumento e na área de *compliance*, para que informações importantes sempre cheguem ao conhecimento dos responsáveis por tomar as providências e sanar as dores apresentadas.

A denúncia deve seguir um formato específico para que consiga consolidar todas as informações necessárias para seguir com sua apuração, é um roteiro prévio, baseado na ferramenta *5W2Hs* (FIA BUSINESS SCHOOL, 2020), um acrônimo da língua inglesa para os termos what (o que), who (quem), why (por que), where (onde), When (quando), how (como), howmuch (quanto).

Assim deve se avaliar o que está sendo descumprido? Quem é ou quem são os personagens envolvidos nesse descumprimento? por que houve o descumprimento? Onde está ocorrendo o descumprimento (área, localização)? Quando o descumprimento ocorreu ou está ocorrendo? Como esse descumprimento acontece? E, por fim, quanto, em valor monetário, está custando esse descumprimento em casos de corrupção, suborno e ações correlatas?

Uma denúncia realizada por meios digitais deve possuir essas perguntas disponíveis ao relator, para que este possa preencher com as informações necessárias, no caso de denúncias realizadas por telefonema, é necessário que os atendentes sejam treinados e capacitados para seguir o roteiro de perguntas e preencher as informações para envio a área responsável pelo recebimento desses

relatos. Segundo as diretrizes do FCPA²⁰, após o recebimento da denúncia, será gerado um relatório com as informações coletas, o qual será encaminhado para a área responsável para ação e supervisão, ainda, deve haver uma maneira do relator acompanhar o andamento de sua denúncia, mesmo que essa tenha sido realizada de forma anônima, devendo ser atualizada pela área responsável, mantendo o denunciante informado sobre o status de seu reporte. Por último, o Comitê de Ética, o Conselho de Administração e demais área correlatas, devem receber dados sobre essas denúncias, estarem cientes do que foi reportado e como estão sendo conduzidas as investigações do caso, ou então, como ele foi resolvido sem a necessidade de investigação.

2.2.6 Comitê de Ética

O Comitê de Ética é a estrutura responsável pelo Código de Conduta da companhia, sendo o responsável por implementá-lo aos negócios, disseminar seu conteúdo, promover os treinamentos, revisar o documento e atualizá-lo quando necessário. É a estrutura que está diretamente subordinada ao Conselho de Administração, e deve reportar a ele.

Deve ser criado um regimento interno para o Comitê de Ética, prevendo todos os seus atributos e funções, inclusive, aquelas que não dependerão de aprovação do Conselho de Administração para acontecer. O Conselho deve então, aprovar o regimento interno do Comitê.

Independência e autonomia são características básicas essenciais intrínsecas ao Comitê de Ética, ele deve ser formado por membros que complementem suas habilidades e conhecimentos, com pessoas de áreas chaves dentro da organização, podendo se fazer presente, pessoas de fora daquela empresa.

É competência do Comitê de Ética a avaliação dos reportes recebidos através do Canal de Denúncias, o Comitê irá analisar cada caso de forma criteriosa e única, buscando defender os interesses da companhia. Deve, também buscar mitigar conflitos de interesse que possam existir; fazer com que a confiabilidade no Programa de Integridade, interna e externa, cresça cada vez mais; identificar riscos e melhorias nos processos internos; monitorar as atividades do Canal de Denúncias, que é administrado por terceiros; assegurar o patrimônio da

²⁰ <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>

companhia, tanto físico como intelectual; coordenar as investigações de fraudes e irregularidades, sugerindo a aplicabilidade das medidas disciplinares cabíveis para cada caso; e converter princípios e valores da companhia em processos da companhia.

Conforme IBGC²¹, “O comitê de conduta, em conjunto com o profissional ou a área responsável pelo *compliance*, fica encarregado de orientar a elaboração de políticas e procedimentos relacionados ao sistema de *compliance*.”

Sendo assim, o Comitê de Ética é o símbolo do Programa de Integridade junto a área de *Compliance*, seus atributos complementam o setor de integridade dentro da companhia, tornando o Programa muito mais completo e robusto.

²¹ Guia IBGC – *Compliance* à Luz da Governança Corporativa (2017, P.48)

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 Definição de Assédio Moral

As relações laborais trazem consigo uma problemática que fere diretamente a integridade psíquica dos trabalhadores, o assédio, que não surgiu na sociedade contemporânea, mas acompanha o labutador desde muito tempo. É fato que atualmente temos o conhecimento sobre o assunto, mas trata-se de um tema em debate relativamente novo, que não era abordado até que fosse estudado pela primeira vez na área da Biologia, por “Konrad Lorenz, na década de 1960, acerca do comportamento de um grupo de animais de pequeno porte físico em face da ameaça de um único animal de grande porte” (Filho, Rodolfo Mário Veiga, P. e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, 2020, p.47).

No Brasil, os debates em torno do assédio moral desenvolveram-se a partir de 2000, com a tradução do livro de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa, e com a defesa da dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto, na área de psicologia social. Ressalte-se que, na época, o sítio eletrônico www.assediomoral.org.br, fundado em 2001, foi um importante marco no processo de divulgação e conscientização.²²

A definição de assédio segundo o dicionário Oxford Languages, é a insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém. Assédio moral é toda conduta realizada de forma reiterada e prolongada, que tenha como finalidade importunar alguém, afetando a vítima psicologicamente, é um comportamento presente em uma pessoa, ou seja, algo que é perceptível, possuindo uma determinada realidade.

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

²³

²² FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assedio moral organizacional. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

²³ BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 22 abr. 2023.

O assédio moral é um comportamento não ético advindo de colegas, pares, superiores hierárquicos e até mesmo, de subordinados, não existe apenas o assédio moral praticado de líderes para subordinados, mas há diversas possibilidades de relações de trabalho que se encaixam no tema. Essas ações hostis reiteradas, podem causar danos psíquicos aquele que é vítima do assédio moral, além de danos físicos, a depender do caso.

Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho, nascido na Alemanha, é considerado o precursor dos estudos sobre o assédio moral no trabalho. Desenvolveu seu trabalho na Universidade de Estocolmo, na Suécia, nos anos 1980, onde passou a estudar o trabalhador e seus sofrimentos, chegando ao conceito do que hoje conhecemos como o assédio moral, suas causas e consequências.

Porém, o assédio moral não é uma condição exclusivo ambiente de trabalho, é possível que esteja arraigado dentro da família, segundo Fiorelli (2015, p.12) “os lares constituem um dinâmico laboratório de ensaio para o assédio moral; neles deparamos com inúmeros comportamentos que tanto refletem costumes arraigados na sociedade como intenções de prejudicar e destruir pessoas.” Sendo assim, vemos que o assédio moral não é uma condição exclusiva do ambiente de trabalho, mas é uma cultura social negativa, presente em diversos ambientes.

Devemos observar que se trata de uma forma de coação social, seja por palavras, gestos ou ações por parte do assediador ao assediado, de forma a serem realizadas microagressões, ou seja, não devemos esperar que no assédio moral, sejam realizadas grandes agressões ao assediado, mas sim atitudes do dia a dia, que são menores e constantes, constringendo a vítima cada vez mais através dessas microagressões.

Justamente por se tratar de pequenas ações que acontecem no dia a dia, muitas vezes as vítimas de assédio moral não tem seu terror validado, podem até ser questionadas do porquê se sentiram ofendidas por gestos tão pequenos. No entanto, as microagressões nunca devem ser questionadas para a vítima, o assédio moral afeta a psique do assediado que, muitas vezes, precisa de um longo tempo para se recuperar dos danos causados por esse terror psicológico a qual foi exposto.

A vítima do assédio moral sempre sofrerá algum dano, é importante enfatizar que tanto a continuidade das ações como o dano ao assediado são características intrínsecas ao assédio moral, segundo Fiorelli (2015, p. 21):

O “ato” de assédio deve ser observado e admoestado pelas regras de convivência em sociedade. Todavia, mais uma vez ressaltamos que o “assédio moral” só se consuma com a ocorrência do dano (por isto não se pode admitir a figura da “tentativa” em matéria de assédio moral), e somente aí entram em cena as regras legais de responsabilização do agente causador do dano.²⁴

O assédio moral pode ser praticado por uma única pessoa, independentemente do nível hierárquico dentro da relação de trabalho entre vítima e agressor, ou até por um grupo de pessoas, mas sempre é destinado a alguém ou algum grupo específico de pessoas. Sendo assim, o assédio moral nunca é uma agressão realizada para o todo ao mesmo tempo, e sim uma atitude voltada para um indivíduo ou grupo específico identificado, temos uma persona como a vítima, é possível identificá-la dentro da agressão.

3.1.1 Tipos de Assédio Moral

A prática do assédio moral, como vimos, pode provir de qualquer nível hierárquico presente na organização, resultando em cinco tipos de assédio moral que podem ser praticados, são eles o assédio moral vertical, assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

O assédio moral vertical é caracterizado pela atitude, fala e/ou comportamento reiterados, que sejam de caráter abusivo, praticado por um indivíduo ou um grupo de nível superior hierárquico ou inferior hierárquico, ou seja, segue uma escala vertical de nível dentro do ambiente de trabalho.

Assédio moral vertical descendente é proveniente de um agressor que possua um nível hierárquico superior ao da vítima, é o chamado assédio moral praticado pelo chefe. Ele pode ocorrer pelos motivos que seguem, segundo Hirigoyen (2002, p.112) sendo:

- a) assédio perverso, praticado para eliminar o outro e, até mesmo, valorizar o próprio poder; b) assédio estratégico, que objetiva forçar o empregado a pedir demissão, reduzindo-se, assim, os custos da despedida; c) assédio institucional, que corresponde ao instrumento de gestão do conjunto de pessoa.

²⁴ FIORELLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522497898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

O assédio moral vertical descendente é uma forma de assédio mais comum dentro de nossa sociedade, isso acontece devido a dependência do colaborador ao emprego, que faz com que tolere muitas dessas agressões para continuar empregado.

Já o assédio moral vertical ascendente, diferente da descende, é uma prática rara dentro das empresas, por se tratar de condutas abusivas realizadas pelos subordinados ao superior hierárquico. Essa forma de assédio pode ocorrer de forma individual ou por um grupo de agressores.

Nesse tipo de assédio, geralmente, a vítima tende a sofrer em silêncio, principalmente porque o superior hierárquico, mesmo ferido em sua autoestima, evita levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia.²⁵

Assim, no assédio moral horizontal temos a prática da agressão por parte de colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico, que podem praticar individualmente ou em grupo o assédio moral contra uma vítima. Esse tipo de assédio se dá por razões como competitividade para promoção, disputa de cargo, a vontade de se destacar ou então por motivos como crenças pessoais, discriminação, falta de cooperação nas tarefas entre outros. As formas mais comuns para o assédio moral horizontal, segundo Pamplona (2020, p.64) são brincadeiras maldosas, apelidos depreciativos, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamentos.

Na modalidade de assédio moral temos, temos três figuras obrigatórias presentes, o agressor horizontal, o superior hierárquico ciente do assédio, mas omisso ao fato, e a vítima. Nesse caso, o assediador pratica as agressões contra o assediado e o superior está ciente dos acontecimentos e escolhe ou ser omisso ou participar das agressões, assim, o ambiente se torna ainda mais hostil para a vítima, que ao invés de receber apoio de seu gestor, sofre duas vezes mais, com as agressões e omissão.

3.2 Impactos do Assédio Moral

O assédio moral impacta diretamente a vida da vítima e em sua psique, apresentando dois tipos de efeito, o subjetivo, onde apenas a vítima reconhece o dano nela mesma, visualiza os chamados sintomas, mas não os

²⁵ FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assedio moral organizacional. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

externaliza, e o efeito objetivo, onde as pessoas ao redor do assediado conseguem perceber o dano, chamados de sinais.

Os sintomas, percebidos somente pela vítima, podem ser o medo de sair de casa, sensação de falta de ar, profundo sentimento de tristeza, angústias e expectativas ruins, entre outros. Já os sinais, que são diagnosticados por profissionais da saúde como psiquiatras e psicólogos tendem a ser insônia, despertar de sono precoce, ganho descontrolado de peso, hipertensão, hipersudorese etc.

As vítimas tendem a somatizar em seus corpos os sinais e sintomas, ou seja, o corpo constrói uma resposta física para aquela condição psicológica vivida no momento. São desenvolvidos transtornos psicológicos, que vem a causar o dano físico, ou seja, o dano físico somente existe porque existiu um transtorno psicológico precedente, levando uma situação a outra.

Essa situação acaba por virar uma bola de neve, uma vez que o transtorno psicológico causou uma somatização, que resultou em algum dano físico, como por exemplo, o desenvolvimento de hipertensão ou ganho de peso, a vítima passa a desenvolver novas condições psicológicas negativas, resultado daquelas consequências físicas.

Os transtornos psíquicos desenvolvidos pela vítima, afetam diretamente sua vida pessoal e profissional, há impactos dentro do próprio trabalho, na vida pessoal com a família, até mesmo nos estudos. Segundo Fiorelli (2015, p.131) “A redução da funcionalidade caracteriza a existência do dano psíquico, contudo, a demonstração de sua existência requer que se comprove que ocorre algum tipo de transtorno mental.”

Assim, podemos ver que o assédio moral causa danos a vítima psicológicos e físicos na vítima, resultando na possibilidade de pagamento de danos morais e até mesmo danos ao patrimônio direto do agredido, uma vez que as consequências causam impacto direto no trabalho e rendimento daquele que sofreu o assédio moral.

4 COMPLIANCE E O ASSÉDIO MORAL

O *Compliance* se mostra um grande aliado na construção de um ambiente de trabalho mais saudável e pautado nas normas éticas e legislativas as quais os negócios estão submetidos. Um Programa de Integridade efetivo, promove padrões de comportamentos que sejam condizentes com valores sociais e institucionais, o que nos leva a ver a promoção da dignidade nas relações laborais.

Dito isso, podemos encarar o *Compliance* como uma ferramenta aliada no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Uma vez que o Código de Conduta, como vimos, prevê um rol não taxativo de condutas que devem ser adotadas pelos colaboradores dentro da companhia, é possível utilizá-lo como instrumento na validação de comportamentos que sejam avessos ao assédio e ainda como elemento de repreensão direta ao assédio moral, descrevendo a conduta como intolerada pela empresa e seus dirigentes.

Não somente o Código de Conduta, mas a existência de uma Política interna que verse sobre o assédio moral como conduta repreendida e passível de aplicação de sanções, se faz um grande aliado no processo de combate ao assédio moral dentro das relações de labor. É preciso que se descreva o que é o assédio moral, quais suas características, quem pode praticá-lo e quais suas vítimas e, principalmente, as consequências de sua prática tanto para o assediado como para o assediador, que deve ser passível de recebimento de medidas disciplinares, descrita em política interna.

O treinamento desses colaboradores sobre o tema de assédio moral é de relevância para o combate a raiz do problema, deve se enfatizar em treinamento aquilo que já está disposto nos textos presentes no Código de Conduta e outras Políticas que possam ser vinculadas ao objeto de repreensão. A conscientização através de comunicações internas periódicas deve ser adicionada ao plano de ação para o combate ao assédio moral. Uma vez que os colaboradores encontram-se bem-informados sobre o assunto, é facilitada a prevenção de possíveis casos de assédio moral na empresa.

Não podemos ser utópicos a ponto de pensar que dispor sobre o assédio moral no Código de Conduta, políticas internas, treinamentos especializados e comunicação garantirão uma eficácia de 100% (cem por cento) no combate a

agressão pautada, mas podemos, ainda utilizando o *Compliance*, formar um plano de ação para remediar eventuais casos e evitar que voltem a acontecer.

A partir do momento em que os funcionários estão conscientes sobre a repreensão da conduta de assédio moral, tem confiança no Canal de Denúncias disponibilizado pela companhia, é possível que, ao presenciar um caso de assédio moral com um colega de trabalho ou até mesmo sendo vítima dessa agressão, haja o reporte de denúncia sobre o caso. A condução da investigação e a tomada de decisão sobre o reporte farão toda a diferença na remediação desse conflito que está em desacordo com as premissas da empresa.

Como vimos, toda denúncia deve ser bem cuidada por aquele que irá investigá-la e trata-la, o responsável pela apuração de um caso de assédio moral deve conduzir as investigações de forma a não levantar alarde ou suspeitas sobre estar ocorrendo, para que o denunciante a vítima não sofram retaliação e para que não haja interferência do assediador na condução do processo investigativo. Será conferido o direito a ampla defesa ao agressor, porém deverá ser feito no momento certo e de maneira efetiva para o fechamento do caso.

Se uma denúncia de assédio moral for levada a sério, investigada da maneira correta, sem interferências e o fato for apurado como verdadeiro, então cabe ao Comitê de Ética a tomada de decisão sobre as medidas disciplinares cabíveis nesse caso. Não apenas a punição do assediador deve ser levada em consideração, mas deve se avaliar, tanto pelo Comitê de Ética como pelo *Compliance Officer*, a necessidade de elaboração de um plano de ação eficaz para que casos como o investigado não voltem a ocorrer nas dependências da empresa. Além disso, é preciso prestar assistência a vítima.

Como vimos, a vítima do assédio moral pode desenvolver transtornos psicológicos e somatiza-los em problemas físicos, causando grandes danos ao assediado, a seu desempenho no trabalho e até mesmo em sua vida pessoal. Como área de mitigação de riscos, o *Compliance*, junto ao Comitê de Ética e ao *Compliance Officer*, deve criar um plano de ação para ajudar na recuperação do colaborador, uma vez que esse poderá abrir processo em face da companhia para reaver danos morais e patrimoniais, a depender do nível de sinais e sintomas desenvolvidos ao longo do tempo em que foi vítima de assédio moral.

Quando falamos de mitigação de riscos, falamos dos riscos que a companhia pode sofrer em sua operação, o que inclui possíveis danos causados aos

empregados. Sendo assim, quando um risco ao colaborador é avaliado e se toma um plano de ação, diminui-se um outro risco de negócio para a empresa, como o recebimento de citação um processo judicial, por exemplo. Se torna mais eficiente e vantajoso para a companhia lidar com suas dores internamente ao invés de deixá-las externalizadas, a ponto de precisar resolver assuntos que poderiam ter sido tratados dentro de casa, em uma esfera judicial.

5 CONCLUSÃO

O *Compliance* se mostra um grande aliado corporativo na mitigação de riscos e conflitos que possam fazer parte dos negócios da companhia que o adota como instrumento de promoção de integridade e ética.

Nota-se que o *Compliance* não é somente uma teoria utópica sobre um ambiente de trabalho ideal, repleto de integridade, seguidor das normas e boas práticas, mas é também uma ferramenta de análise de riscos e resolução de problemas.

Podemos concluir então que o *Compliance* pode sim ser um aliado importante no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo conscientização aos colaboradores, informações sobre o tema para que denúncias sejam feitas caso atitudes de assédio sejam presenciadas na companhia e, também, ações sejam tomadas caso haja conhecimento de fatos de assédio moral. O *Compliance* pode auxiliar na prevenção do assédio moral, em sua detecção e na resposta de sua ação.

6 BIBLIOGRAFIA

AICPA (Estado Unidos da América). **AICPA Technical Hotline**. Disponível em: <https://us.aicpa.org/research/technicalhotline>. Acesso em: 01 maio 2023.

ANTONIK, Luis R. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**. [Digite o Local da Editora]: Editora Alta Books, 2016. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BLOK, Marcella. **COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184827/pdf/0?code=0dUgAB4axMUL3Db+6ZRQkUHukl1sZiVQbr653Qxaeo5C2jYwt1hMxiM+uSQVpFtwDBgrhisyp+1OACqNYyo8A==>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 22 abr. 2023

BRASIL. IBGC. **Guia IBGC – Compliance à Luz da Governança Corporativa**. 2017. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/compliance-a-luz-da-governanca-corporativa/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. **Manual de Compliance**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

ENTENDA o que é Compliance e descubra os principais benefícios para as empresas. 2020. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas/#:~:text=O%20compliance%20reduz%20a%20incid%C3%AAncia,Organiz a%C3%A7%C3%A3o%2C%20reduzindo%20o%20custo%20operacional>. Acesso em: 21 abril 2023

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. FCPA. . **A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act**. 2020. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>. Acesso em: 01 maio 2023.

FIA BUSINESS SCHOOL (Brasil). **5W2H: o que é, como funciona e por que você deveria usar?** 2020. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/5w2h/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

FIORELLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522497898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

FRANCO, Isabel. **Guia Prático de Compliance**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. [Digite o Local da Editora]: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 112.

IBGC. **Governança Corporativa e Integridade Empresarial** - 1º edição 2017. [Digite o Local da Editora]: Saint Paul Publishing (Brazil), 2017. E-book. ISBN 9788580041347. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580041347/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (Brasil). **Código de Compliance e Integridade Corporativa: guia de melhores práticas no âmbito empresarial 2023**. Guia de Melhores Práticas no Âmbito Empresarial 2023. 2023.

PINHEIRO, Caroline da Rosa. **COMPLIANCE ENTRE TEORIA E PRÁTICA: reflexões contemporâneas e análise dos programas de integridade das companhias listadas no novo mercado**. Indaiatuba: Editora Foco, 2022. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/208771/epub/0?code=KfRS8/1HdIxC6XHRbGZiP65Xc3Vwgu5VykhTnyH1nMwIPIS1sO6GYh9n6kf5v3GwtG2AQdJIIQYUzilul9XiQ==>. Acesso em: 12 abr. 2023.

ONU. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptcao/convencao.html>. Acesso em: 27 abr. 2023.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, **Bruna Graça Martins**

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: O Compliance como Instrumento de Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

sob a orientação do(a) Professor(a) Prof. Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 12 de maio de 2023.

Assinatura do discente