

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

GIULLIA BATAGLIÃO HEIDRICH

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

São Paulo

2021

GIULLIA BATAGLIAO HEIDRICH

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de graduação em Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: TÚLIO AUGUSTO TAYANO AFONSO.

São Paulo

2021

GIULLIA BATAGLIÃO HEIDRICH

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de graduação em Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

Dedico este trabalho aos meus queridos familiares por todo carinho, ajuda e motivação ao longo de todo curso.

Ao meu avô, que mesmo não estando fisicamente presente, será meu eterno exemplo de perseverança.

Aos meus queridos amigos da Faculdade que me apoiaram durante estes cinco anos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a minha avó materna, Irene Sant'Angelo Bataglião, meu exemplo de vida, mulher forte, guerreira e amorosa, por repassar seus valores durante toda minha criação.

Agradeço à minha mãe, Samanta Bataglião, que sempre sonhou em fazer faculdade de Direito, mulher de garra, cativante e parceira, por abdicar de sua carreira profissional para cuidar da nossa família e por sempre me incentivar a realizar este sonho que era me ver formada em Direito.

Agradeço ao meu padrasto, Glauco Bartolo Berretta, homem que me orgulho tanto, que sempre me incentivou e acreditou em mim, mesmo divergindo em muitos pensamentos, é meu maior exemplo profissional.

Agradeço ao meu pai, Roberto Heidrich e a minha madrasta, Patricia Costa, por serem sempre tão parceiros e presentes nos momentos que tanto precisei.

Agradeço, o meu falecido avô que sempre sonhou que eu me formasse, por todo amor e carinho.

Agradeço aos meus familiares que sempre me apoiaram e me proporcionaram as melhores oportunidades para que eu pudesse traçar o meu próprio caminho e me incentivaram a ir em busca do meu espaço no mercado de trabalho, além é claro da paciência durante esse longo período.

Agradeço, em especial, aos meus amigos da Faculdade que no decorrer desses cinco anos sempre me incentivaram e ajudaram a chegar, pelo convívio, apoio e amizade, bem como às minhas irmãs, Giovanna Costa e Luiza Bataglião Berretta por todas conversas, carinho e apoio nos momentos mais difíceis.

Agradeço ao meu namorado, Victor Hugo Pires, por todo companheirismo e motivação diária.

A todos vocês, todo meu agradecimento e carinho.

RESUMO

No Brasil, o estudo do assédio moral no ambiente de trabalho é considerado recente. Uma das justificativas para o início dos estudos foi pelo fato das pessoas estarem trabalhando muito além das oito horas contratadas, seja pela quantidade de demanda, seja por estar a procura de reconhecimento ou, até mesmo, por estar se sentindo pressionado, ameaçado por seus superiores. Em apertada síntese, a prática do assédio moral consiste na violência psicológica que expõe gravemente o trabalhador a situações de constrangimento e humilhação de forma reiterada e duradoura. Esta violência, além de comprometer a vida profissional, também afeta as relações sociais e pessoais da vítima, na medida em que o assédio ocasiona o desequilíbrio emocional do indivíduo, podendo gerar doenças psicológicas como ansiedade, crises de pânico, depressão, e baixa auto estima, alterando a forma do indivíduo enxergar a si próprio e se relacionar com o mundo. Nesse sentido, é notável que o assédio moral agride diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o direito à integridade e personalidade da vítima. Para combater esta prática é necessário que as empresas tenham ciência da gravidade do assédio moral e tratem referido tema com a devida seriedade, trazendo à lume não apenas meios de conscientização preventivos, como também a efetiva implementação de medidas repressivas para o controle e coibição desta prática no ambiente de trabalho. Sendo assim, o presente trabalho abordará a importância do *compliance* trabalhista como instrumento de coibição ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de trabalho. *Compliance*. *Compliance* trabalhista.

ABSTRACT

In Brazil, the study of moral harassment in the workplace is considered recent. One of the justifications for the beginning of the studies was the fact that people are working much more than the eight hours contracted, either because of the amount of demand, or because they are looking for recognition, or even because they are feeling pressured and threatened by their superiors. In short, the practice of moral harassment consists of psychological violence that seriously exposes the worker to situations of embarrassment and humiliation in a repeated and lasting way. This violence, in addition to compromising the victim's professional life, also affects his social and personal relationships, to the extent that the harassment causes an emotional imbalance in the individual, and may cause psychological illnesses such as anxiety, panic attacks, depression, and low self-esteem, altering the way the individual sees himself and relates to the world. In this sense, it is notable that moral harassment directly attacks the constitutional principle of human dignity and the victim's right to integrity and personality. To combat this practice it is necessary that companies are aware of the seriousness of moral harassment and treat the subject with due seriousness, bringing to light not only preventive means of awareness, but also the effective implementation of repressive measures for the control and restraint of this practice in the workplace. Thus, the present work will approach the importance of labor compliance as an instrument of cohibition of moral harassment in the work environment.

Key-words: Moral Harassment. Work Environment. Compliance. Labor Compliance.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1.1 Assédio moral no ambiente de trabalho	14
2 <i>COMPLIANCE</i>	21
2.1 Contextualização e conceito	21
2.2 O programa de <i>Compliance</i>	22
3 <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA	27
4 O <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA COMO MECANISMO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	33
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa estudar o assédio moral cometido no ambiente de trabalho, bem como as práticas e as consequências causadas às pessoas vítimas de humilhação, constrangimento e situações vexatórias que agridem sua honra e sua moral, culminando em reflexos irreversíveis à vítima, que tem sua saúde física e mental abalada.

Uma das justificativas para o início dos estudos foi o fato de que, após a eclosão da revolução industrial, as pessoas estão em um habitat muito competitivo, trazendo margem para um espaço de muita tensão e estresse não apenas para o trabalhador que sofre a violência diretamente, mas para todos os funcionários que assistem a prática abusiva. Neste contexto, muitos funcionários, ameaçados pelo ambiente competitivo e as pressões do desemprego, vêm trabalhando muito além das oito horas contratadas, seja pela quantidade de demanda, seja por estar à procura de reconhecimento ou, até mesmo, por estar se sentindo pressionado, ameaçado por seus superiores.

O que antes era considerada uma prática “normal” no ambiente de trabalho, onde as pessoas tinham que conviver com abusos rotineiros, ganhou holofotes para que alguma medida fosse tomada. As pessoas não aguentam mais conviver com a pressão incessante e com o medo de, a qualquer momento, serem expostas e ridicularizadas. E mais: não se sentiam mais à vontade com o fato de não haver qualquer sindicância ou processo administrativo para apurar os excessos cometidos, tendo que conviver com a impunidade por algo já previsto, desde 2002, pelo Código Civil, em seu artigo 186, 187 e 927, como ato ilícito indenizável.

No mais, importante registrar que o empregado, pelo contrato de trabalho, negocia com a empresa unicamente sua força de trabalho, mas não sei direitos de personalidade, os quais são indisponíveis.

A partir desta insatisfação nasce a figura do assédio moral, consistente na violência psicológica que expõe gravemente o trabalhador a situações de constrangimento e humilhação de forma reiterada e duradoura. Há uma exposição abusiva do empregado (ou do empregador) que culmina em graves consequências que serão analisadas e estudadas detalhadamente neste trabalho de conclusão de curso.

Referida violência, além de comprometer a vida profissional, também afeta as relações sociais e pessoais da vítima, na medida em que o assédio ocasiona o desequilíbrio emocional do indivíduo, podendo gerar doenças psicológicas como, por exemplo, ansiedade, crises de pânico, depressão, e baixa auto estima, alterando significativamente a forma do indivíduo enxergar a si próprio e se relacionar com o mundo.

Nesse sentido, é notável que o assédio moral agride diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o direito à integridade e personalidade da vítima.

Para combater esta prática é necessário que as empresas tenham, além da ciência da gravidade do assédio moral, o tratamento do referido tema com a devida seriedade, trazendo à lume não apenas meios de conscientização preventivos, como também a efetiva implementação de medidas repressivas para o controle e coibição desta prática no ambiente de trabalho. Desta preocupação surgiu a necessidade de se criar algo estruturado, organizado e combativo, tal como o *Compliance* trabalhista.

Inicialmente, poucas empresas se preocuparam em implantar o programa de *Compliance* trabalhista, seja por falta de pessoal, falta de verba ou simplesmente por ausência de interesse em acolher a vítima. No entanto, com o passar do tempo, inúmeros incentivos foram criados para que a ferramenta fosse adotada, as quais serão melhor explicadas no decorrer deste trabalho.

Assim como Guimarães e Rimoli, acredito que as empresas devem introduzir programas de suporte a apoio adequados ao funcionário de maneira preventiva, com objetivo de orientar, comunicar e incentivar a instituição a boas práticas de conduta que diminuam e evitem o mal-estar cometido no ambiente de trabalho prevenindo que o assédio moral fuja do controle e acarrete em medidas irremediáveis na vida do trabalhador.¹

No mais, a falta de regulamentação e legislação federal específica sobre o tema, dificulta não apenas a punição pela prática destas condutas, mas também a diferenciação da violência psíquica praticadas pelo empregador no ambiente laboral aos outros fenômenos que fazem parte do cotidiano laborativo e da relação de trabalho.

¹ GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 189.

Assim, as técnicas de *compliance*, como realização de auditorias, elaboração de código de conduta e código de ética, a implementação de canais de denúncia, além de ser uma forma de regulamentar uma prática ainda não tutelada por lei, também demonstram ser um método efetivo que previne que as empresas ajam em desconformidade com as normas e regulamentos, evitando as situações de assédio moral e as demais desavenças e violências que possam surgir neste ambiente decorrente do estresse e da competição no ambiente laborativo.

Desta forma, o presente estudo tem como tema o assédio moral e a importância da aplicação do programa de *compliance* trabalhista como instrumento de prevenção e coibição as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, concorrendo para um ambiente de trabalho saudável e harmonioso ao trabalhador.

O método de procedimento adotado para execução deste trabalho foi o monográfico, e a técnica de pesquisa realizada foi a revisão bibliográfica de doutrinadores, revistas, jurisprudências e artigos específicos sobre o tema, iniciado pelo estudo do assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências, em sequência, o conceito de *compliance* e suas funções e, por fim, o exame do *compliance* como instrumento de combate ao assédio moral cometido no ambiente de trabalho.

1 ASSÉDIO MORAL

Dentre o rol de direitos fundamentais previstos na nossa Constituição Federal, podemos localizar os direitos individuais e coletivos do homem. Nesse sentido, analisando o disposto no artigo 5º, inciso X deste dispositivo legal, nota-se a preocupação do legislador em tutelar o direito à vida e a integridade moral das pessoas.

O assédio moral é uma conduta que vai de encontro a estes princípios tutelados por nossa Constituição, uma vez que expõe o indivíduo à situação degradante e humilhante à sua honra e dignidade de maneira repetitiva e constante, violando diretamente os direitos de personalidade assegurados por nossa Constituição.

O assédio moral, também denominado como “*bossing, mobbing, bullying, harcèlement, manipulação perversa, terrorismo psicológico, psicoterrosimo*” é o termo utilizado para “designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”.³

Nas palavras da pesquisadora francesa, Marie-France Hirigoyen, o assédio moral se concretiza através de qualquer conduta abusiva praticada de maneira repetitiva que atente contra a dignidade ou integridade da pessoa:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comentários, palavras, gestos, escritos que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁴

Já para o doutrinador Sérgio Pinto Martins, a conduta de assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna”. Assédio quer dizer “*cercos, limitação*”.

De modo geral, o assédio moral pode ser considerado:

uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa

² CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 913

³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 913

⁴ Marie-France Hirigoyen. 2002, p.17

humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.”⁵

No mesmo sentido, dispõe o Senado Federal sobre o conceito e configuração do assédio moral:

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o/s servidor/a, o/a empregado/a ou o/a estagiário/a, ou ainda, o grupo de servidores/as ou empregados/as, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.⁶

Para caracterizar-se o assédio moral é necessário que a conduta seja cometida de maneira reiterada, vez que a conduta se cometida de maneira isolada, não configura assédio.

O doutrinador Rodolfo Pamplona Filho, ensina que o assédio moral possui quatro elementos: (i) conduta abusiva; (ii) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; (iii) reiteração da conduta; e (iv) finalidade de exclusão.⁷ Portanto, percebe-se que a conduta de assediar de maneira recorrente, constante e repetitiva, causa um desgaste psicológico na vítima.

Nesta esteira é o entendimento jurisprudencial:

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica. O assediador ataca o amor-próprio do trabalhador, sua confiança, sua auto-estima e a crença em si próprio. Também chamado de *mobbing* ou *bossing*, está intimamente ligado à relação de assimetria de poder entre o assediador e a vítima. A vítima encontra-se em uma posição de subordinação, de tal modo que o causador do *mobbing* vale-se de sua superioridade hierárquica para praticar condutas ilícitas de assédio sobre a vítima, que dificilmente consegue se desvencilhar da situação, muitas vezes

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

⁶ Senado Federal. **Assédio moral e sexual no Trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 07 de maio de 2021.

⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**.

em face do temor da perda do emprego. (TRT-5 - Recurso Ordinário: 00002840320135050191 BA 0000284-03.2013.5.05.0191, Relator: EDILTON MEIRELES, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 29/05/2014.)

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. 1. Constitui assédio moral vertical a atitude do superior hierárquico que dispensa ao empregado tratamento vexatório, incompatível com o padrão médio de conduta na sociedade. Demonstrada a sua prática, do contexto emerge o direito ao recebimento de indenização pelo dano. 2. A definição do montante a ser pago, a esse título, exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide, como a condição social dos envolvidos, a natureza, a extensão da lesão e o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. (TRT-10 - RO: 2013201101210000 DF 01964-2012-013-10-00-9 RO, Relator: Juiz Carlos Alberto Oliveira Senna, Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/10/2013 no DEJT).

Existem diversas formas de se praticar o assédio moral, através da imposição de cumprimento de metas abusivas impossíveis de serem alcançadas; através do tratamento ao funcionário, podendo despezá-lo ou isolá-lo dentro do ambiente de trabalho; através de comentários constrangedores ao funcionário e exposição à situações vexatórias etc.

Todavia, para alguns doutrinadores não são todas situações que chateiam ou estresse o funcionário que se caracteriza o assédio moral. O doutrinador Sergio Pinto Martins, ensina que algumas situações ou funções estressantes não caracterizam assédio moral:

O fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente [...] o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral.⁸⁹

Na mesma linha de Sérgio Pinto Martins, Sônia Mascaro do Nascimento acredita que para a caracterização do assédio moral é necessário a constatação de doença psicoemocional comprovada através de laudo médico, a fim de não generalizar o assédio moral e separar o efetivo terror psicológico de outras doenças que possam surgir em decorrência do ambiente laboral.⁹

⁸ MARTINS, 2012, p. 23-24

⁹ NASCIMENTO, 2009, p. 4813.

Desta forma, podemos concluir que a existência de fato isolado não é capaz de configurar assédio moral.

No mais, o assédio moral possui três espécies de configuração. Nas palavras de Capelari, estas três espécies são:

1. Assédio moral vertical: esta pode ser praticada de duas formas, pelo hierarquicamente superior ou pelo hierarquicamente inferior. Na primeira ocorre de forma vertical descendente, onde o superior hierárquico no uso de suas atribuições e de seu poder inerente a função, atinge ao subordinado de forma a dificultar o desempenho de suas funções e até mesmo causar-lhe o constrangimento, esta é a mais comum encontrada. Na segunda, temos a forma vertical descendente, onde o subordinado está no polo ativo, este sabe de fatos que colocam a vida pessoal ou profissional do superior em jogo, seria uma forma de coagi-lo.

2. Assédio moral horizontal: esta ocorre também com frequência, os agentes que atuam nessa espécie são de níveis hierárquicos iguais, sendo assim, a agressão ocorre em face do outro buscando melhorias em sua função ou salário.

3. Assédio moral misto: nesta são necessárias às duas espécies anteriores e também a vítima, ou seja, a vítima é excluída pelo superior e sofre também com seus colegas de trabalho, que por algum motivo tendem a escolher o lado da chefia.¹⁰

No mais, as três modalidades de assédio moral são condutas abusivas, pois visam desestabilizar a vítima em situações constrangedoras e humilhantes, afetando seu psicológico, causando-lhe dano à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica, tornando o ambiente de trabalho insuportável, fazendo com que muitas vezes a vítima seja obrigada a pedir demissão. Logo, a análise jurisprudencial deve ser feita de maneira cautelosa para verificar no caso concreto os fatos que ensejem em assédio moral e as situações que configuram mero dissabor.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRESSUPOSTOS. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos do empregado, o assédio moral rende ensejo ao dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do agente e os danos experimentados. Se a prova produzida nos autos, contudo, não demonstra a repetição sistemática de conduta abusiva do superior hierárquico, direcionada à minar a estabilidade psíquica do trabalhador, com clara

¹⁰ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado.** Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: . https://www.academia.edu/6375875/O_assedio_moral_no_trabalho_e_a_responsabilidade_da_empresa_pelos_danos_causados_ao_empregado. Acesso em: 07 de maio de 2021.

intenção de exclusão do indivíduo, inviável se torna o reconhecimento de prática de assédio moral. Recurso da reclamante conhecido e, no mérito, não provido. (TRT 10ª R.; RO 0000014-03.2012.5.10.0020; Relª Desª Heloisa Pinto Marques; DEJTDF 19/10/2012; Pág. 159)

Estudos apontam que as principais consequências do assédio moral têm como objetivo intimidação e humilhação da vítima. Para Guimarães e Rimoli, o principal objetivo do assediador é:

“Intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocionalmente e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador, que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.), para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas”.¹¹

No mais, de acordo com a Pesquisa sobre assédio moral realizada pela Comissão de Prevenção e Assédio Moral da Conab - Companhia Nacional de Abastecimento, conforme os relatos das vítimas entrevistadas, as principais formas de assédio praticadas estão relacionadas a comunicação, como fofocas, calúnias, ridicularização, ter opiniões ignoradas, não ser cumprimentado ou ser esnobado pelo agressor, ameaças, gritos, brincadeiras de mau gosto, críticas dadas de maneira grosseiro e sofrer pressão para que não reivindicuem seus direitos. Ainda relataram que os principais sintomas gerados são: desmotivação, ansiedade, insônia ou excesso de sono, irritabilidade constante e quadros de depressão.¹²

Esta violência psicológica como também é conhecido o assédio moral acarreta em danos irremediáveis na vida da vítima desta situação.

O acontecimento reiterado de comportamentos, gestos e palavras de humilhação e constrangimento expõe a vítima a situações vexatórias, podendo afetar em seu rendimento, causando baixa produtividade, podendo levar a perda do emprego e situações mais graves, como a causa de doenças e problemas psíquicos graves.

¹¹ GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 186.

¹² **Pesquisa de Assédio Moral: sintomas das vítimas**. 3 de agosto de 2018. Companhia Nacional de Abastecimento.

De acordo com Guimarães e Rimoli:

“Pesquisas desenvolvidas com o objetivo de investigar os efeitos do assédio moral sugerem que esta situação reduz a saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta negativamente seu bem-estar e a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala a negligência, o absenteísmo e um aumento expressivo do pedido de licenças médicas e afastamentos por doenças.”¹³

Por todo exposto, o estudo realizado neste trabalho é de suma importância pois os danos decorrentes do sofrimento por assédio moral cometido no ambiente de trabalho afetam diretamente a rotina laboral do empregado e a sua saúde física e psicológica, gerando consequências irremediáveis.

Nos próximos capítulos iremos abordar instrumentos de apoio para fixar os limites entre o exercício do poder diretivo pelo empregador e estruturar as práticas e condutas que possam ser cometidas aos funcionários.

Antes que o assédio moral fuja do controle do empregado, é necessário um canal de suporte dentro da empresa que apoie o funcionário e estimule-o a denunciar os acontecimentos de maneira segura e adequada, garantindo que a situação seja controlada de maneira preventiva para não ocasionar danos à vítima.

1.1 Assédio moral no ambiente de trabalho

Com a globalização e a Revolução Tecnológica, houve uma mudança significativa no ambiente de trabalho e no modo de trabalhar do operador.

A partir da revolução industrial e com o advento do capitalismo algumas abusividades como jornadas extensas, metas abusivas, exploração do trabalhador e ambiente insalubre se tornaram situações comuns no dia a dia do trabalhador que vai em busca de garantir sua subsistência neste ambiente de trabalho competitivo e explorador.

Conforme o doutrinador Sergio Pinto Martins:

"Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados,

¹³ GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 188.

etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.¹⁴

A Constituição Federal de 1988 trouxe ao rol de direitos fundamentais o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado (artigo 225, CF) e nos artigos 7, inciso XXII, arrolou como direito social dos empregados, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

Nesse mesmo sentido, Romita:

O meio ambiente do trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de coerência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que as inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente de trabalho.¹⁵

Desta forma, notável que o ambiente de trabalho digno é um direito fundamental do trabalhador.

O assédio moral no ambiente de trabalho é qualquer conduta abusiva que "atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho." ¹⁶

Essa violência cometida no ambiente de trabalho desestabiliza o empregado não somente na vida profissional, mas acarreta em sua vida pessoal na medida que interfere de maneira direta em sua autoestima, acarretando em desmotivação, baixa produtividade e perda da capacidade de tomar decisões.

A humilhação, contudo, compromete não apenas sua vida profissional, mas afeta suas relações sociais, vez que o assédio moral afeta o equilíbrio emocional do indivíduo, podendo gerar doenças psicológicas como ansiedade, crises de pânico e depressão, o que altera as relações interpessoais na medida que altera o modo da pessoa se relacionar com o mundo.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2021, p.33.

¹⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 386.

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio consiste em:

O ceco psicológico é uma forma de abuso do empregador que surge de comportamentos não éticos e conduz à vitimização do trabalhador. É um problema mundial crescente que em grande parte ainda é ignorado e subestimado. Pode produzir sérias consequências negativas sobre a qualidade de vida e a saúde do indivíduo, principalmente nas áreas emocional, psicossomática e do comportamento. Ademais, toda sociedade em seu conjunto se converte em vítima pelo incremento da pressão nos serviços de atenção e bem estar¹⁷.

Para Hirigoyen, o assédio moral no ambiente de trabalho se baseia em dois pilares: o abuso de poder e a manipulação perversa. Um cenário de dor, humilhação, angústia que afronta diretamente os princípios da dignidade humana impostos em nossa Constituição.¹⁸

Existem diversas formas de se praticar o assédio moral no ambiente de trabalho, como a imposição de metas abusivas impossíveis de serem cumpridas, a exposição a situações de constrangimento ou vexatórias, a realização de alguns comentários ofensivos etc.

O Ministério do trabalho, através de cartilha própria, dispõe como atitudes que expressam o assédio moral:

(i) Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado; (ii) Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado; (iii) Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas; (iv) Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado; (v) ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores; (vi) Passar tarefas humilhantes; (vii) Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos; (viii) Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado; (ix) Não levar em conta seus problemas de saúde; (x) Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado; (xi) Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas; (xii) Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas; (xiii) Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima; (xiv) Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo; (xv) Impor condições e

¹⁷ Conselho Nacional de Justiça – CNJ. CNJ Serviço: **O que é assédio moral e o que fazer?** Publicado em 28/11/2016. Acesso em: 01 de maio de 2021.

¹⁸ O artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, assim prevê: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III- a dignidade da pessoa humana.

regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis; (xvi) Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros; (xvii) Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho; (xviii) Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho; (xix) Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades; (xx) Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado; (xxi) Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro; (xxii) Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço; (xxiii) Advertir arbitrariamente; (xxiv) Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado; (xxv) Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.¹⁹

Conforme abordado no capítulo anterior, o entendimento doutrinário majoritário entende como assédio moral a prática reiterada e regular de condutas abusivas, agressivas e vexatórias que ocasione no constrangimento e humilhação da vítima, com propósito e intenção de constranger, humilhar ou expor a vítima à situações vexatórias por parte do assediador, não havendo em via de regra, a caracterização de assédio a uma conduta irregular cometida de maneira isolada.

Vale ressaltar que nem todas as situações cometidas neste ambiente se caracterizam em dano moral, para tanto, é necessário se atentar aos requisitos configuradores deste fenômeno. As práticas de atos de gestão, sem a finalidade discriminatória não caracteriza assédio moral, além da característica de ser praticada de maneira repetitiva e periódica, é necessário que o ato tenha intenção de discriminar ou de alguma forma atingir negativamente a moral e honra da vítima.

Neste mesmo sentido, o Senado Federal em sua Cartilha de assédio, ressalva a diferença entre o assédio moral e os eventuais atos de gestão que venham ocorrer no dia a dia:

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a

¹⁹ Ministério Público Federal. **Cartilha de Assédio**, 2016, p. 11 - 13. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em 07 de maio de 2021.

dependem da gravidade. O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.²⁰

O assédio moral pode ocorrer através de três formas: vertical, horizontal e misto. De modo geral, o empregador é o principal agente causador da violência psicológica cometida no ambiente de trabalho, sendo essa característica impositiva na medida em que referida figura possui o poder diretivo em face do empregado, ora subordinado, entretanto, passa-se a analisar as três formas de assédio e a figura dos assediadores.

Majoritariamente, o entendimento doutrinário trata da figura do trabalhador como vítima do terror psicológico, contudo, nada impede que haja situações em que a violência seja causada pelo trabalhador em face de sua chefia, de seus pares ou outra figura hierarquicamente superior.

O assédio moral vertical é marcado pela diferença de posição hierárquica, quando o empregador utiliza de sua posição hierárquica para constranger seu subordinado, está configurado o assédio vertical descendente.²¹

O assédio moral vertical descendente é o mais recorrente e está caracterizado quando o empregador, se vale de sua posição hierárquica e extrapola de seu poder diretivo previsto pelo artigo 2º da CLT ou utiliza sua superioridade para constranger um empregado de alguma forma. Nesta espécie de assédio moral, o empregado sente-se tão desgastado e constrangido que se vê obrigado a pedir demissão ou ter que se afastar do serviço temporariamente.

Quando o assédio parte de um empregado em face de seu superior hierárquico, é conhecido como assédio moral ascendente.

As outras duas formas de assédio moral, horizontal e mista, são práticas que partem do próprio empregado. Quando a conduta parte de um ou mais trabalhadores em face de outro colega de serviço de um mesmo nível na relação de emprego, é conhecido como assédio moral horizontal.

²⁰ Senado Federal. **Assédio moral e sexual no Trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 07 de maio de 2021.

²¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

Esta prática de assédio constata de forma expressa a competitividade no ambiente de trabalho, onde os empregados procuram estratégias para obter vantagens em detrimento de outro colega de trabalho, causando a concorrência desleal, podendo levar o empregado a se sentir menos capaz ou competente que o outro colega a pedir demissão.

Já o assédio moral misto, consiste na junção do assédio moral vertical com o horizontal, onde a vítima é assediada por seus superiores hierárquicos em conjunto com seus colegas de trabalho, o qual não mantém relação de subordinação.

Guimarães e Rimoli, discorre sobre os três tipos de assédio como: o assédio vertical ascendente que decorre a partir de um nível hierárquico superior sendo assediado por vários subordinando; o segundo tipo de assédio é o horizontal, quando ocorre no mesmo nível hierárquico, entre pessoas que possuem o mesmo cargo na empresa, e por fim, a agressão descendente, quando o agressor detém o poder e utiliza de sua posição hierárquica para humilhar ou constranger seus subordinados.²²

Esta violência cometida no ambiente de trabalho pode ocasionar em diversos danos ao trabalhador. De acordo com o Senado Federal, esses danos podem ser físicos, sociais, profissionais e psicológicos:

psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.²³

²² GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 189.

²³ Senado Federal. **Assédio moral e sexual no Trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 07 de maio de 2021

O Ministério Público do Trabalho alerta como consequências do assédio moral o agravamento de problemas psicológicos, como estresse e crise de ansiedade, a sintomas mais graves como alcoolismo, tendência ao suicídio e morte :

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros. Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.²⁴

Desta forma, não resta dúvidas quanto a seriedade e importância de tratarmos o assédio moral nos dias de hoje. Faz-se extremamente necessário a aplicação de medidas preventivas para coibir essa violência que se tornou tão recorrente no ambiente de trabalho afetando de maneira tão crítica a vida profissional, social e a saúde do trabalhador.

²⁴ Ministério Público Federal. Cartilha de Assédio, 2016, p. 14. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em 07 de maio de 2021.

2 COMPLIANCE

O *compliance* é um termo derivado do inglês e sua tradução para o português significa “estar em conformidade”.

A expansão deste mecanismo em nosso país é recente, foi após a ocorrência de escândalos políticos da Operação “Lava Jato” e com a criação da Lei Anticorrupção a aplicação do *compliance* foi se expandindo no mundo corporativo brasileiro, com a inserção de algumas práticas para investigar, prevenir e combater as ilicitudes em diversas empresas de maneira preventiva.

O *compliance* surgiu na esfera empresarial, entretanto, todas suas ferramentas independente da área a ser inserida possui um objetivo central, prevenir que a empresa esteja em desconformidade com as normas ali estabelecidas, evitando conflitos e prevenindo litígios judiciais, podendo ser aplicada em diversas áreas, inclusive na esfera trabalhista, como veremos a seguir.

2.1 Contextualização e conceito

Compliance tem sua origem na língua inglesa, sendo um substantivo que se origina do verbo “to comply with” que significa “agir de acordo com”, ou seja, é o dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, ética, regulamentos internos e externos, a fim de minimizar os riscos vinculados à reputação, além do risco legal regulatório.

Nos últimos anos, devido à grande repercussão dos casos de corrupção no Brasil, a temática relacionada à moral e ética passaram a ter cada vez mais relevância, com a criação da Lei nº 12.846/13²⁵, conhecida também como Lei Anticorrupção que introduziu em nossa legislação a responsabilização objetiva de empresas, fundações e associações pelos prejuízos causados à Administração Pública causados por seus empregados ou representantes que surgiu o *Compliance*.

Este mecanismo surgiu como instrumento de controle e mitigação de risco às regulamentações e normas legais para garantir o controle e cumprimento destas normas a partir da criação e implementação de políticas internas de prevenção sob

²⁵ **Lei ordinária n. 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional

as diretrizes de governança corporativa para detectar e sanar desvios, como forma de combater a ilicitude e os danos causados pelo desvio de conduta e pelas infrações cometidas nos ambientes políticos e corporativos.

Sobre a referida lei, comenta Rosana Kim Jobim:

“Há o entendimento que a “Lei Anticorrupção” (Lei 12.846/2013) contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e de programas de compliance, já que prevê a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas, incentivando uma atuação empresarial preventiva, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira.”²⁶

Além disso, a partir desta preocupação pela reputação, as empresas passaram a investir de forma significativa no setor de *compliance*, para que medidas preventivas e mitigatórias sejam tomadas como modo de se precaver a escândalos reputacionais e litígios judiciais.

Tanto no sentido financeiro, como em relação à preservação da imagem da empresa, é mais vantajoso a implementação e investimento em programas preventivos do que permitir que a empresa sofra com essa exposição negativa, que além de sofrer problemas litigiosos e sindicais, exposição midiática negativa, ela pode sofrer com a falta de investidores em seu negócio.

Neste sentido, surge o compliance como forma de garantir que as empresas e seus funcionários estejam em conformidade com a lei, normas e diretrizes internas e externas, com objetivo de desenvolver atitudes e comportamentos éticos nos indivíduos a partir do ensinamento e orientação de princípios que contribuam com a qualidade de gestão e desenvolvimento das empresas.

2.2 O programa de *Compliance*

Após a definição do conceito de *compliance* e a contextualização histórica em nosso país, passa-se a analisar o funcionamento e implementação de um programa de *compliance*, bem como suas ferramentas.

²⁶ JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

O *compliance* vai além das barreiras legais e regulamentares, afinal, estar em conformidade com as leis não garante que o ambiente esteja em *compliance*.²⁷ Antes de analisar os requisitos e as ferramentas utilizadas, deve-se ter em mente que este programa deve ser implementado de acordo com a essência e particularidade de cada organização de modo a incorporar as ferramentas à cultura da empresa.

Quem geralmente comanda as atividades relacionadas ao *Compliance* é o “*Compliance Officer*”. Este geralmente é um advogado, administrador ou profissional mais próximo da área de atuação da empresa, pois dessa forma ele vai possuir maior afinidade e conhecimento das atividades exercidas, conseguindo visualizar de forma mais ampla o correto desenvolvimento da empresa. O “*Compliance Officer*” assume as responsabilidades sobre o dever de vigilância, controle e de comunicação das irregularidades aos membros do conselho ou diretores da empresa, sendo sempre ético, imparcial e confidencial.

Para que haja a constituição de um programa de *Compliance* eficiente devemos enfatizar o papel da Governança Corporativa.

A Governança Corporativa consiste em um aperfeiçoamento de gestão otimizando o desempenho da companhia a partir de um maior envolvimento e relacionamento entre sócios, conselho de administração, órgãos de fiscalização, diretoria e protegendo as partes interessadas por meio da aplicação de práticas de Governança Corporativa baseadas em quatro princípios básicos (equidade, transparência, prestação de contas e responsabilidade corporativa) para a criação de recomendações objetivas com a finalidade de aumentar o valor econômico da companhia a longo prazo, administrando recursos e contribuindo para a conservação de uma gestão de qualidade.

Segue abaixo as caracterizações dos princípios sobreditos para maiores noções de aplicação disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa²⁸:

²⁷ ABBI; FEBRABAN. **Função de Compliance**. Disponível em:

http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em 01 de maio de 2021.

²⁸ **Princípios básicos de Governança Corporativa** (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa). Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/governanca/governanca-corporativa/principios-basicos>

- **Equidade:** tratamento igualitário e justo no que tange direitos, deveres, interesses, necessidades e expectativas de todos os sócios e partes interessadas.
- **Transparência:** vontade/desejo de disponibilizar às partes interessadas informações de seu interesse, não somente as impostas por disposições de leis ou regulamentos, de modo a não limitar apenas ao desempenho econômico-financeiro, mas também a demonstração de fatores que possam fazer com que haja a otimização e a preservação do valor da organização em questão.
- **Prestação de contas:** os agentes responsáveis pela governança têm o dever de tempestivamente prestar contas referentes às suas atuações de modo compreensível, abreviado e claro, na medida em que assumem integralmente os resultados de seus atos e omissões com o dever de diligência e responsabilidade.
- **Responsabilidade corporativa:** os agentes responsáveis pela governança devem cuidar da viabilidade econômico-financeira das organizações, abaixar as improdutividades e aumentar as operações, tendo em vista o modelo de negócios, os diversos capitais (como exemplo, intelectual, social, humano, ambiental) a curto, médio e longo prazo.

O artigo 41 do Decreto 8420/2015, que regulamenta a Lei 12.846/13, dispõe sobre a implementação do programa de *compliance*:

Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

No entendimento da ABBI e FEBRABAN o programa de *compliance* consiste em:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema e controles internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus

negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição.²⁹

Existem diversas técnicas de *compliance* que podem ser inseridas em qualquer área corporativa, como a elaboração de código de ética e de conduta, instituição de canais de denúncia, treinamentos institucionais sobre ética e conduta, enfim, qualquer ferramenta é utilizada como forma de prevenir que a empresa descumpra as normas, evitando eventuais desavenças entre a empresa e o funcionário, assegurando que as condutas dos funcionários e da empresa estarão de acordo com as regras institucionais e legais.

Pode-se dizer que os objetivos, papéis e responsabilidades da política de *Compliance* baseiam-se em gerir a empresa para maximizar sua eficácia e minimizar seus problemas. Segundo a Endeavor Brasil³⁰, essa atuação consiste, em analisar meticulosamente os riscos operacionais, gerenciar os controles internos, desenvolver projetos de melhoria contínua e adequação às normas técnicas, analisar e prevenir de fraudes e interpretar leis e adequá-las ao universo da empresa.

Além disso, é importante deixar claro que o *Compliance* traz inúmeros benefícios não só para o empregado em si, como também para empresa, a saber: ganho de credibilidade por parte de clientes e prestadores de serviços, aumento da eficiência e da qualidade da atividade empresarial, oferece prevenção e não apenas solução de litígios, mantendo a empresa sempre de acordo com os padrões éticos. Sendo, portanto, a melhor forma de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho.

Como exemplo concreto dos benefícios trazidos ao empregador, pode-se citar a pesquisa GPTW³¹, que é realizada anualmente pelos próprios empregados da corporação. A pesquisa aborda não somente a visão geral que o funcionário tem da

²⁹ ABBI; FEBRABAN. **Função de Compliance**. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em 01 de maio de 2021.

³⁰ Segundo site da Endeavor Brasil: https://endeavor.org.br/pessoas/compliance/?gclid=CjwKCAjw5ZPcBRBkEiwA-avvkzugA8WitL0ixC5H6VeHd5cQVHlqBy3RcwdX5IJYo2TierA5FTXA4hoCalcQAvD_BwE#. Acesso em 07 de maio de 2021.

³¹ DINIZ, Daniela. **Como o GPTW pode apoiar seu negócio na ESG**. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/gptw-e-agenda-esg/>. Acesso em 07 de maio de 2021.

empresa como também sua percepção sobre a equipe em que está alocado. A relação com os demais integrantes e como são as tratativas com o superior hierárquico fazem parte de inúmeros questionamentos realizados pela enquete.

Qualquer companhia gostaria de estar entre as melhores empresas para se trabalhar, além de ser um chamariz para bons candidatos, a tendência é atrair cada vez mais clientes e investidores e, por consequência, lucros.

Portanto, caso o empregador não faça questão de manter um bom ambiente de trabalho “apenas” para “beneficiar” o empregado (o famoso “cumprir a lei”), que o faça pensando em seu próprio lucro, em seus possíveis ganhos, na visibilidade e boa imagem que a corporação adquirirá caso cumpra concretamente as regras de *compliance*.

3 COMPLIANCE TRABALHISTA

Após analisar a implementação de um programa de *compliance* e as ferramentas para aplicação de um programa eficiente, passa-se à análise da definição de *compliance* na esfera do Direito do Trabalho e sua aplicação, especialmente no que diz respeito ao assédio moral cometido no ambiente de laborativo.

Conforme exposto acima, o *Compliance* originalmente foi destinado ao tema de combate à corrupção, contudo, com o decorrer do tempo, foi se expandido às demais áreas, sendo aplicadas, inclusive, na esfera trabalhista.

No Brasil, a legislação sobre este tema ainda está em fase inicial, não existindo nenhuma lei de âmbito federal que regulamente este assunto. Entretanto, em alguns estados já é possível encontrar leis e projetos de lei que regulamentam o assunto, como por exemplo a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, do Rio Grande do Sul, que dispõe sobre a proibição da prática do assédio moral, seu conceito, atribuindo ao assediador algumas punições como suspensão e multa.

Já no estado de São Paulo, tem-se o Projeto de Lei nº 0422/2001 contra o assédio moral no, de iniciativa do deputado estadual, Antonio Mentor, que dispõe sobre a proibição do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas cometidas no estado de São Paulo, e o Projeto de Lei na Câmara Municipal de Francisco Beltrão no Paraná, de iniciativa do vereador Irineu Antonio Miller, que também tem por objetivo a vedação e imposição de medidas a serem tomadas no âmbito da Administração Pública Municipal em decorrência da prática de assédio moral.

Ao analisar estas legislações, podemos concluir que além de prever o conceito de assédio moral e identificar algumas punições como a demissão do funcionário assediador, previsto no artigo 4º da Lei nº 0422/2001 do estado de São Paulo e no artigo 3º do Projeto de Lei da Câmara de Francisco Beltrão ou a aplicação de suspensão e multa previsto pelo artigo 5º da Legislação do Rio Grande do Sul, ambas sugerem a aplicação de um instrumento de prevenção ao assédio moral.

Desta forma, surge a aplicação do *compliance* trabalhista e suas ferramentas como sistema de prevenção a condutas antiéticas ou corruptas.

O *compliance* trabalhista consiste no conjunto de normas e medidas para garantir o cumprimento das legislações e regulamentações concernentes às relações de trabalho, incluindo os deveres e obrigações legais e regulamentares de contratação de funcionários, demissão, terceirização de serviços, relação interpessoal, regras de saúde e segurança do trabalho entre outros.

A adoção do *compliance* trabalhista como mecanismo de mitigação de riscos trabalhistas vai muito além de estar em conformidade com a legislação trabalhista, é necessário a adesão das práticas de governança corporativa para garantir uma gestão empresarial de ética e respeito.

O objetivo do *compliance* é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Pois, com sua implementação cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica. Dessa forma, trata-se de uma ferramenta voltada ao conceito de responsabilidade social empresarial, a qual pode ser vista como uma forma de gestão empresarial, como resultado da pressão organizada por sociedades políticas e pela legislação que protegem os direitos humanos, preocupada com a melhoria das condições de trabalho e com a preservação de um meio ambiente para as presentes e futuras gerações, sem perder de vista o foco empresarial é que inovar e ganhar competitividade.³²

Além disso, a implementação de um programa de *compliance* trabalhista deve atender às especificidades de cada empresa, estando atenta aos riscos de negócio de acordo com sua realidade e posição no mercado de modo a garantir que este mecanismo seja implementado de modo seguro e eficaz à cultura organizacional, através da adoção de medidas e procedimentos que valorizem e promovam a conduta adequada, em conformidade com a legislação e padrões éticos.

Conforme as orientações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, para aplicação de um programa de *compliance* efetivo é necessário a adesão de medidas como criação de canal de denúncias, elaboração de código de conduta,

³² JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

atribuição de um profissional ou uma área responsável pelo *compliance*, com autoridade e recursos suficientes para sua atuação e gestão.³³

No mais, o programa de *compliance* trabalhista, deve atuar em duas frentes: criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento.

De acordo com Breno Novelli, para implementação da primeira fase do *compliance* trabalhista, é necessário:

Mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer a legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas.³⁴

Para implementação da primeira fase, é necessário o estudo e atenção às normas e regulamentos da empresa e obediência às normas trabalhistas precedente à criação de ferramentas e técnicas educativas e de orientação para fomentar a importância do respeito e harmonia entre os funcionários no ambiente laborativo, estimulando que todos se tratem com respeito e cordialidade.

O Código de Conduta e Ética deve refletir a cultura da empresa e apresentar de maneira clara e educativa os princípios que regem esta instituição, as condutas esperadas e aquelas não toleradas pela empresa, apresentando os caminhos para denúncias de eventuais inconformidades.

Além da disponibilização deste documento nos sistemas internos da empresa, é necessário que haja a comunicação a todos os integrantes da empresa além de palestras e treinamentos específicos sobre o tema.

³³ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à luz da governança corporativa**. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP: IBGC, 2017. (Série: IBGC Orienta). p.56

³⁴ NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 02 de maio de 2021.

O Tribunal Superior do Trabalho discorre sobre a importância da informação, garantindo que todos os integrantes da empresa saibam o que consiste o assédio moral, quais são os comportamentos aceitáveis e quais ações no ambiente de trabalho contribuem para a redução e eliminação desta prática.³⁵

Para dar efetividade à adoção destas medidas é necessário que haja a comunicação e integração entre todos os setores da empresa, desde a implementação e divulgação ao treinamento, cumprimento e fiscalização destas medidas por todos os integrantes.

Posteriormente à criação destes mecanismos, para implementação da segunda fase é fundamental desenvolver ferramentas para garantir que os mecanismos implementados estejam sendo realizados e cumpridos pelos integrantes da instituição de forma constante, tanto internamente quanto externamente.

Sendo assim, faz-se extremamente necessário que a empresa fomente esta cultura organizacional através de treinamentos recorrentes para que eles possam compreender e incorporar os valores e princípios da empresa e saber quais são as condutas esperadas e quais serão permitidas ou não no ambiente de trabalho e suas possíveis consequências. Neste sentido, preceitua Breno Novelli:

Devem, então, as empresas, promoverem treinamentos constantes, palestras explicativas, submeterem-se à auditorias de controle e, também, provarem a aplicação de penalidades (que obedçam a critérios objetivos) aos infratores das políticas internas criadas (sempre observando a razoabilidade e direito de defesa).³⁶

A doutrinadora Rosana Jobim dispõe sobre a importância do treinamento constante como mecanismo de implementação do *compliance* trabalhista:

³⁵ TST. **Cartilha de Prevenção ao assédio moral - Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 07 de maio de 2021.

³⁶ NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista.** Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 02 de maio de 2021.

O treinamento é considerado um dos principais focos por parte das empresas que visam a implementação de um programa de compliance e, assim como os programas não podem ser fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido.³⁷

No mais, o artigo 42, inciso IV do Decreto nº 8420/15, que regulamentou a Lei Anticorrupção, prevê a importância e necessidade de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade ‘como fruto de um programa de *compliance* eficiente”.

Outra importante ferramenta interna a ser implementada pelas empresas, são os Canais de Denúncia, também conhecidos como Linha Ética que tem por objetivo:

Os canais de denúncia têm por objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios de controle. De forma sistemática, as seguintes contribuições podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente.³⁸

O mecanismo deste canal deve assegurar para que os integrantes da empresa se sintam confortáveis e seguros em realizar as denúncias de maneira sigilosa, podendo ou não se identificar, e caso deseje realizar a denúncia anônima, a empresa deve garantir o sigilo e direito ao anonimato. Além disso, a partir da denúncia realizada neste canal, a empresa tem o dever de apurar a informação, investigando o ocorrido para, conseqüentemente, punir de alguma forma o agressor.

Além dos mecanismos a serem aplicados nesta primeira fase, é necessário a fiscalização através de auditorias internas e externas como forma de garantir o esforço realizado na implementação deste programa e havendo a necessidade, aperfeiçoá-lo e adaptá-lo para produzir melhores resultados a empresa e ao trabalhador.

³⁷ JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p.54.

³⁸ JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018. p.67.

Desta forma, tendo em vista a ausência de leis específicas que tratam o assédio moral e preveem a obrigação de adoção de medidas de auditoria e certificação do cumprimento das obrigações relacionadas ao contrato de trabalho e a relação de emprego, faz-se necessário a criação do *compliance* trabalhista, como mecanismo preventivo de ofensa aos direitos dos trabalhadores.

4 O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MECANISMO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Passada a análise sobre o conceito de assédio moral e como funciona o programa de compliance e sua aplicação na órbita do direito do trabalho, passa-se analisar seu impacto como instrumento preventivo às práticas de assédio moral cometidas no ambiente de trabalho.

Conforme visto acima, o assédio moral é materializado através de práticas assediadoras que violam diretamente os direitos da personalidade do empregado, acarretando em danos físicos ou psíquicos, colocando em risco o emprego do trabalhador e sua saúde e degradando o ambiente de trabalho.

A partir da fragilidade e hipossuficiência atrelada à figura do empregado nas relações de emprego, o empregador utiliza de sua hierarquia para expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetida e constante, atingindo diretamente sua dignidade e seus direitos fundamentais, especificamente, o seu direito de personalidade.

Este tema é extremamente recorrente no Direito do Trabalho, pois além da falta de legislação específica para tratar o tema, ela também dificulta a imposição das punições aos ofensores e a obrigatoriedade da implementação das normas de compliance trabalhista nas empresas.

Assim como Guimarães e Rimoli, acredito que as empresas devem introduzir programas de suporte a apoio adequados ao funcionário de maneira preventiva, com objetivo de orientar, comunicar e incentivar a instituição a boas práticas de conduta que diminuam e evitem o assédio moral.³⁹

O programa de *compliance* trabalhista surge no ambiente empresarial como forma preventiva de controle e mitigação das práticas de assédio moral cometidos no ambiente de trabalho. Seu principal objetivo é garantir que os integrantes da empresa estejam agindo em conformidade com o ordenamento jurídico e as políticas internas, em quaisquer que sejam suas atribuições.

Desta forma, é preciso que as empresas, além de orientar seus funcionários, promovam palestras explicativas sobre os riscos acarretados em decorrência do assédio moral e seus efeitos na vida do trabalhador, treinamentos sobre as condutas que devem ser evitadas neste ambiente por profissionais de diversas áreas, tal

³⁹ GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 189.

como advogados, que ressaltam os efeitos na esfera jurídica; profissionais da saúde como médicos, psiquiatras e psicólogos que alertem sobre as consequências dos danos à saúde física e mental; e profissionais de recursos humanos, que demonstrem a importância do cumprimento das medidas internas dentro da instituição.

De acordo com a pesquisa realizada pela KPMG, 83% das denúncias apuradas no canal de denúncias envolvem reclamações relacionadas à conduta de funcionários e empregadores. Por esta razão, entende-se que o canal de denúncias é um mecanismo extremamente importante, sendo um facilitador para detecção, investigação e possível punição pelo ato ilícito eventualmente cometido.

Vale ressaltar a importância destas medidas internas, que com a implementação da reforma trabalhista e a prevalência dos acordos, convenções e negociações e sobre o legislado ganharam maior importância e valor do que a própria lei.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, em cartilha própria sobre o assédio moral dispõe algumas medidas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.⁴⁰

O assédio moral é uma violência ao direito da personalidade que acarreta diversos danos à saúde do trabalhador. É preciso ser detectado o quanto antes para

⁴⁰ TST. **Cartilha de Prevenção ao assédio moral - Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 07 de maio de 2021.

proteger a vítima, principalmente no que diz respeito a sua saúde mental, o que gera uma deterioração do ambiente de trabalho, perda da capacidade laborativa e, em alguns casos, pode acarretar na morte do trabalhador.

Sendo assim, resta claro como as práticas de *compliance* aplicadas à área trabalhista apoiam a diminuir o assédio moral, colaborando com a satisfação dos funcionários em trabalhar em um ambiente de respeito e harmonia.

CONCLUSÃO

Após a realização deste trabalho de conclusão de curso, afere-se que o assédio moral, infelizmente, é uma prática comum realizada nos ambientes de trabalho desde as primeiras relações de trabalho.

Devido às grandes alterações proporcionadas pela globalização, diante da dificuldade em conseguir espaço no mercado de trabalho gerado pelo aumento do desemprego e da ampla concorrência, o ambiente laborativo tem se tornado um local hostil, de grande competição, com muita tensão e estresse, onde o trabalhador muitas vezes é submetido a situações humilhantes e vexatórias, abrindo margem para a discussão sobre a necessidade de regulamentar, conscientizar, limitar e, quando necessário, punir referido abuso.

Como visto, o assédio moral consiste em uma violência de natureza psicológica, praticada de forma reiterada e constante, com o objetivo de expor o trabalhador a situações constrangedoras ou vexatórias, violando diretamente sua dignidade e integridade.

Os danos desencadeados pela vítima são diversos, pois além de afetar sua saúde física e mental, colocam em risco a moral e a vida pessoal do trabalhador, que em sua maioria, não consegue separar a vida pessoal da profissional. Nesse mesmo sentido, para Domingos Melo, “o assédio moral constitui-se num fator de risco capaz de atingir a saúde da vítima, tanto física quanto psíquica”.⁴¹

De acordo com as pesquisas analisadas sobre as consequências do assédio na saúde do trabalhador, foram encontradas queixas desde os níveis mais leves, como insônia, ansiedade, estresse, dores de cabeça, até consequências mais graves, como tendências ao suicídio.

Além dos danos à saúde, os prejuízos decorrentes desta prática podem repercutir na esfera econômica, jurídica e social, tendo em vista que o trabalho não é apenas um meio de subsistência para o indivíduo, mas também é um mecanismo de inserção no meio social, afinal, o ambiente de trabalho é o local onde o indivíduo permanece grande parte do seu dia, essa lesão à vida social reflete em mais

⁴¹ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007, p.95.

problemas psicológicos, mentais pois levam o indivíduo ao isolamento que pode desencadear em um quadro depressivo, de desequilíbrio emocional, com consequências irremediáveis.

Martha Halfeld Furtado Mendonça Schmidt destaca como efeitos do assédio:

[...] o endurecimento e esfriamento das relações de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe, isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento do absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão dos relacionamentos afetivos e, mais grave, suicídio .⁴²

Em razão da gravidade da situação, o Tribunal Superior do Trabalho divulgou uma cartilha, disponível em seu sítio eletrônico⁴³, para que tanto empregador quanto empregado fiquem cientes de todos os detalhes sobre o assunto.

Sem prejuízo das orientações trazidas pelos Tribunais, entende-se de imprescindível a aplicação do mecanismo de *Compliance* trabalhista nas empresas, como instrumento preventivo de controle e combate ao assédio moral cometido no ambiente de trabalho, sem necessidade da vítima ter que ajuizar uma reclamação trabalhista por conta do ocorrido

Como o próprio termo diz, *compliance* significa “estar em conformidade”, no sentido de estar em concordância com os regulamentos internos da instituição.

De acordo com Célia Lima Negrão e Juliana de Fátima Pontelo, o *compliance* representa:

[...] a reverência às normas e políticas mitigando riscos de imagem, fraude, reputação, preservando a receita e atratividade da organização no mercado em que atua. A organização precisa estar preparada para gerenciar todas as suas atividades alinhadas às normas internas e legislação vigente, atuando na verificação da aderência e da qualidade dos controles. Os resultados de compliance objetivam prevenir possíveis fraudes, erros, multas por descumprimento legal permitindo aos gestores administrar com eficácia e tomar decisões com segurança sobre as importantes transações organizacionais .⁴⁴

⁴² SCHMIDT, Martha Halfel Furtado Mendonça apud MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007, p. 94.

⁴³

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

⁴⁴ NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Editora Senac, 2014, p. 45.

O *compliance* trabalhista vai muito além do que está previsto na legislação trabalhista, é um conjunto de mecanismos e procedimentos de ética, integridade e respeito, que visa assegurar que o exercício dos integrantes da empresa esteja em conformidade com o ordenamento jurídico e as políticas internas, em quaisquer que sejam suas atribuições.

Além de criar ferramentas preventivas como a elaboração das políticas internas, código de conduta ética e canal de denúncias, deve haver um acompanhamento da efetivo daquilo que fora criado e aplicado e fiscalização do cumprimento das normas emitidas pelos órgãos reguladores e pela estrutura interna da empresa, disseminando a importância do assunto, o conhecimento de suas obrigações e o dever de as cumprir à todos os integrantes da empresa.

Apesar da função do *compliance* estar presente na maioria das Instituições e no mercado em geral, de forma direta, com uma área ou equipe específica para cobrir este tema ou de forma indireta, com apoio das áreas transversais (jurídicos, recursos humanos, auditoria), sua evolução deve ser contínua, a fim de acompanhar a crescente complexidade dos negócios e dos conflitos que a partir dele venham surgir.

No mais, o profissional ou área de *compliance* deve atuar de forma independente e autônoma, de modo a garantir a imparcialidade em todas as operações realizadas, bem como, revisar, periodicamente, o Programa de Integridade incorporado pelo Código de Conduta e ética, realizando as atualizações necessárias e alterações pertinentes, disseminar a comunicação na empresa, além de prevenir, detectar e combater a ocorrência de eventuais violações.

Vale salientar que além dos treinamentos, acompanhamentos e atualizações periódicas implementadas nestas duas fases, o apoio da alta administração e dos cargos de liderança para implementação e disseminação deste tema à cultura da Instituição, reforçando a importância do *compliance* e do cumprimento às normas internas é fundamental para um controle efetivo, além do comprometimento de todos os colaboradores, que devem agir com ética e idoneidade.

É necessário a comunicação e divulgação da política em toda Instituição, assegurando que ela esteja sendo observada e praticada por todos os colaboradores.

No mais, o comprometimento de todos os integrantes da empresa para assegurar que a política interna da empresa e as condutas dos funcionários estejam em consonância com elevados padrões éticos e de responsabilidade social é extremamente importante.

A partir destes mecanismos implementados pelo *compliance* trabalhista através da padronização e controle de condutas, resta claro sua importância como ferramenta a coibir o assédio moral cometido no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABBI; FEBRABAN. **Função de Compliance.** Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em 01 de maio de 2021.
- ANARUEZ, MATHIES. **ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS CUSTOS SOCIAIS E DO MECANISMO DO COMPLIANCE.** Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/176788>>. Acesso em 03/05/2021.
- BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores.** Revista Eletrônica, mar. 2013. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotriho1_2.pdf>. Acesso em 18.11.2020
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.
- Conselho Nacional de Justiça – CNJ. CNJ Serviço: **O que é assédio moral e o que fazer?** Publicado em 28/11/2016. Acesso em: 07 de maio de 2021.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional.** Psicologia: Teoria e Pesquisa. Campinas(SP), volume 22, páginas 183-192, maio-agosto/2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 17/11/2020.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral – a violência perversa no cotidiano.** 15ª ed. Trad. Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à luz da governança corporativa.** Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP: IBGC, 2017. (Série: IBGC Orienta).
- JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado.** Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, jan/dez. 2008.
- MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral trabalhista: doutrina e jurisprudência.** 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- Ministério Público do Trabalho. **Assédio Moral e Sexual - Previna-se.** Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral no direito comparado.** Revista O Trabalho, n. 14, jan. 2009.
- NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas.** Brasília: Editora Senac, 2014.
- NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista.** Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 02 de maio de 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Disponível em: Acesso em: 13 nov. 2020.

SCHMIDT, Martha Halfel Furtado Mendonça apud MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência. 2.** reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao assédio moral - Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 07 de maio de 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais.** São Paulo, Ltr, 2014.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO**

Material Bibliográfico: () Artigo Científico Monografia

Graduação em Direito

Título do Trabalho: Compromete trabalho como instrumento de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho

Nome do Autor(a): Quyllia Bataglion Heidrich

E-mail: quibataglion@hotmail.com

Este e-mail pode ser divulgado () SIM NÃO

Orientador(a): Sélio Afonso

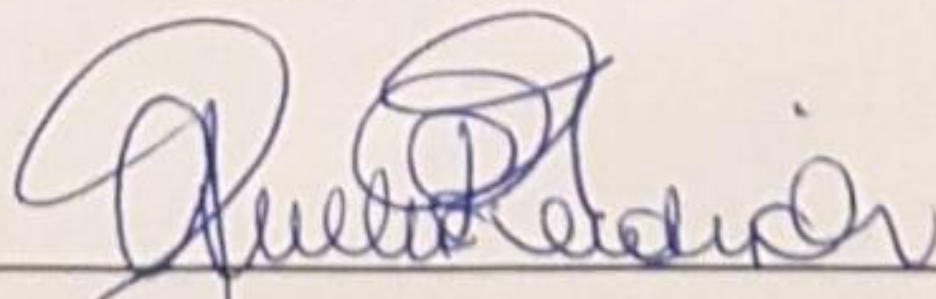
Na qualidade de titular dos direitos autorais da publicação supracitada, de acordo com a Lei nº 9.610/98, AUTORIZO () NÃO AUTORIZO a Universidade Presbiteriana Mackenzie – UPM, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o documento, em meio eletrônico, no site da base de dados Adelpha, para fins de leitura pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade, a partir desta data. Igualmente, declaro que a versão do Trabalho de Conclusão de Curso entregue em meio eletrônico corresponde fielmente e na íntegra à versão similar depositada de forma impressa em papel para a defesa ou apresentação.

Motivos no Caso de Não Autorização

() Exigência de periódico de não divulgação até a publicação (exige justificativa, informe e nome do periódico)

() Outros (justificar):

São Paulo, 18 de maio de 2021


Assinatura do(a) Autor(a)



TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, *Juliana Batagiani Steidrich*

Aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº *41648560*, Período *M*, Turma *E*,

tendo realizado o TCC com o título: *Complônea trabalhista como instrumento de combate aos assédios moral no ambiente de trabalho*
sob a orientação do(a) professor(a): *Julio Afonso*

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, *18* de *maio* de *2021*.

Assinatura do discente