

REDE DE ENSINO DOCTUM  
CURSO DE DIREITO  
FACULDADE DOCTUM DE VILA VELHA

Diana Karoline Santos Marques Corrêa  
Juan Bittencourt Galhardy  
Lucas Carvalho do Carmo  
Sara Silveira Calasans dos Santos

**O papel do *compliance* na mitigação de casos de assédio no ambiente de trabalho**

Vila Velha  
2024

Diana Karoline Santos Marques Corrêa  
Juan Bittencourt Galhardy  
Lucas Carvalho do Carmo  
Sara Silveira Calasans dos Santos

**O papel do *compliance* na mitigação de casos de assédio no ambiente de trabalho**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado à Rede Doctum de  
Ensino na Unidade de Vila Velha/ES,  
como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Orientador: João Guilherme Gualberto Torres

Vila Velha - ES

2024

Corrêa, Diana Karoline Santos Marques; Galhardy, Juan Bittencourt; Carmo, Lucas Carvalho do; Santos, Sara Silveira Calasans dos.

O papel do *compliance* na mitigação de casos de assédio no ambiente de trabalho – 2024.  
34 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Rede de Ensino Doctum, unidade de Vila Velha/ES.  
Orientador: João Guilherme Gualberto Torres

1. Compliance. 2. Assédio. 3. Direito do Trabalho.

Diana Karoline Santos Marques Corrêa  
Juan Bittencourt Galhardy  
Lucas Carvalho do Carmo  
Sara Silveira Calasans dos Santos

**O papel do *compliance* na mitigação de casos de assédio no ambiente de trabalho**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado à Rede Doctum de  
Ensino na Unidade de Vila Velha/ES,  
como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

**BANCA EXAMINADORA**

---

Rede Doctum de Ensino

---

Rede Doctum de Ensino

---

Rede Doctum de Ensino

## RESUMO

O presente trabalho analisa o papel do *compliance* na mitigação de casos de assédio no ambiente de trabalho, com ênfase na prevenção de assédios moral e sexual. A pesquisa apresenta a evolução do *compliance* no Brasil, destacando seu impacto na esfera trabalhista como mecanismo de proteção aos direitos dos trabalhadores e promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Utilizaremos como metodologia a pesquisa exploratória, baseando-se na revisão bibliográfica de dissertações de mestrado abordando as práticas de *compliance* e seus pilares – prevenção, detecção e correção – e como estes podem contribuir para a mitigação de riscos e a redução de práticas abusivas no ambiente laboral. Conclui-se que a implementação efetiva de programas de *compliance* é fundamental para o fortalecimento das relações trabalhistas e para a criação de uma cultura organizacional ética e justa.

**Palavras-chave:** *compliance*, assédio, direito do trabalho.

## ABSTRACT

This study examines the role of compliance in mitigating cases of harassment in the workplace, with a focus on preventing both moral and sexual harassment. The research presents the evolution of compliance in Brazil, highlighting its impact on labor relations as a mechanism for protecting workers' rights and promoting a safe and respectful work environment. The research adopts an exploratory methodology, grounded in a bibliographic review of master's dissertations addressing compliance practices and its pillars—prevention, detection, and correction—and how they can contribute to risk mitigation and the reduction of abusive practices in the workplace. It concludes that the effective implementation of compliance programs is essential for strengthening labor relations and creating an ethical and fair organizational culture.

**Key-words:** compliance, harassment, labor law.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2. O COMPLIANCE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....</b>	<b>9</b>
2.1. Conceito de <i>Compliance</i> .....	9
2.2. Os Pilares do <i>Compliance</i> nas Relações Trabalhistas.....	11
<b>3. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>14</b>
3.1. Conceito de Assédio.....	14
3.2. Assédio Moral.....	15
3.3. Assédio Sexual.....	17
3.4. Assédio Sexual e Moral na Legislação Brasileira.....	19
3.5. Responsabilidade Civil Objetiva e o Compliance.....	20
<b>4. O PAPEL E A EFETIVIDADE DO COMPLIANCE NA MITIGAÇÃO DE CASOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
4.1 Análise Da Aplicabilidade e Resultados de Programas de <i>Compliance</i> .....	24
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>30</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O *compliance* no contexto jurídico brasileiro ganhou destaque a partir da promulgação da Lei Anticorrupção n. 12.846/13. Desde então, segundo Maeda (2013), o conceito de *compliance*<sup>1</sup>, que abrange práticas de conformidade e aderência às normas legais, regulatórias e éticas, expandiu-se para além do combate à corrupção e tem sido também aplicado em diversas áreas do direito. Preliminarmente associada a esforços para prevenir e combater práticas ilícitas em organizações, o *compliance*, então, passa a ser visto como uma ferramenta para a promoção de uma cultura organizacional que atenda às regras e preceitos éticos (Negrão, Pontelo, 2014, p. 34).

Neste trabalho, destacaremos a aplicação dos programas de *compliance* no âmbito do direito trabalhista brasileiro. O direito do trabalho, tradicionalmente voltado para a regulamentação das relações entre empregados e empregadores, encontra no *compliance* uma oportunidade para reforçar o cumprimento das obrigações legais, prevenir práticas discriminatórias e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, criando, assim, um verdadeiro padrão de mercado, padrão esse que, segundo Carneiro e Luchione (2017, p. 86) traz credibilidade reputacional e torna as empresas aptas a disputarem com as melhores práticas nos mercados nacional e internacional, que hoje exigem transparência e conformidade com a legislação e regulamentos vigentes.

A implementação de programas de *compliance* trabalhista, portanto, não apenas assegura a observância das normas laborais, mas também fortalece a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, atendendo tanto os interesses dos empregados, quanto dos patrões, que, a partir de tal adoção, atendem a esse padrão de mercado citado. Contudo, o enfoque deste trabalho está em como o *compliance* trabalhista pode defender o interesse dos trabalhadores, ajudando a prevenir e mitigar casos de assédio<sup>2</sup> e outras violações que afetam a classe trabalhadora.

O direito brasileiro, ao longo das últimas décadas, passou por significativas transformações, acompanhando as mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. Essas mudanças exigiram ou propuseram adaptações tanto do legislador quanto dos operadores do

---

<sup>1</sup> O vocábulo “*compliance*”, em inglês, significa “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto” (Negrão, Pontelo, 2014).

<sup>2</sup> Utilizaremos “assédio”, sem complemento, como um termo guarda-chuva que abrange os tipos de assédio sexual e moral.

direito. A introdução do *compliance* no direito trabalhista reflete uma resposta a essas novas demandas, dado que a incorporação da conformidade e, em consequente, a adoção do termo em inglês, desvela um fazer jurídico mais globalizado, de certo modo harmonizando as práticas nacionais com as propostas exitosas de um padrão global. Em um cenário globalizado e competitivo, sob a ótica neoliberal, a valorização de práticas de *compliance* pode, ainda, ser uma vantagem competitiva, promovendo a visão positiva de uma empresa para consumidores e investidores (Stiglitz, 2002, p. 216).

No entanto, ao se adotar essa perspectiva, é preciso avaliar criticamente até que ponto o *compliance*, nesse contexto, realmente contribui para o fortalecimento dos direitos trabalhistas ou se ele é, muitas vezes, instrumentalizado apenas como uma estratégia de mercado, priorizando interesses financeiros e corporativos sobre as reais necessidades dos trabalhadores.

Outro ponto a ser destacado é que a adoção de programas de *compliance* no campo trabalhista pode contribuir para a mitigação de riscos jurídicos e financeiros para as empresas, vez que a prevenção de infrações e o cumprimento de normas minimizam a exposição a multas, indenizações e danos.

Ademais, a incorporação do *compliance* nas práticas trabalhistas rompe com uma visão tradicional e restritiva do direito do trabalho, que antes focava exclusivamente na regulamentação formal das relações entre capital e trabalho. Com o avanço das transformações econômicas e o surgimento de novas formas de exploração da mão de obra, como o trabalho remoto e *freelance*, o *compliance* surge como uma ferramenta de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto simultaneamente fortalece a governança corporativa.

O *compliance*, desse modo, atua como uma ferramenta estratégica para a promoção da integridade e da equidade nas relações de trabalho. A ênfase do bem-estar no mundo do trabalho, se dá ao crescente adoecimento da classe trabalhadora, que, por vezes tem de se submeter a trabalhos exaustivos e ambientes de trabalho que não cumprem com o mínimo legal previsto na CLT, Súmulas, Orientações Jurisprudenciais ou em leis esparsas.

Assim, a presente pesquisa exploratória buscará analisar o papel do *compliance* na mitigação de casos de assédio no ambiente de trabalho. Ao investigar os benefícios e as melhores práticas para a implementação do *compliance* no direito trabalhista, pretende-se



contribuir para um entendimento mais amplo de como esses programas podem promover uma cultura organizacional de responsabilidade e conformidade legal, o que se mostra relevante para a evolução das relações de trabalho e leis trabalhistas no Brasil.

Portanto, o objetivo geral é investigar de quais formas o *compliance* pode contribuir para a redução do assédio no trabalho. Os objetivos específicos incluem: (1) apresentar o conceito de *compliance* trabalhista; (2) conceituar o assédio trabalhista; (3) explorar as formas de aplicação do *compliance* no ambiente de trabalho; e (4) identificar os benefícios do *compliance* na mitigação de casos de assédio.

## **2. O COMPLIANCE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

No presente capítulo, faremos uma exposição do *compliance* através das proposições de autores como Cleverson Moreira Lino, Coimbra e Manzi, Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro que conceituaram a ferramenta em questão e demonstraram seus efeitos práticos nas relações trabalhistas. Adiante, faremos um breve apanhado sobre a introdução do *compliance* no âmbito das relações trabalhistas.

### **2.1 Conceito de Compliance**

O termo *compliance* deriva do inglês *to comply*, que em tradução livre quer dizer “concordar com”, “estar em conformidade”, “estar de acordo”, sendo utilizado para regular a relação das empresas precipuamente em questões éticas, no relacionamento interno com seus trabalhadores e externamente, cumprindo as regras impostas pelo poder público municipal, estadual e federal, que visam prevenir e promover efetivamente o direito que todo ser humano tem de exercer seu trabalho com dignidade.

Sobre o conceito de *compliance*, Coimbra e Manzi (2010) estabelecem que o:

Compliance é o dever de cumprir e estar em conformidade com diretrizes estabelecidas na legislação, normas e procedimentos determinados, interna e externamente, para uma empresa, de forma a mitigar riscos relacionados à reputação e a aspectos regulatórios. (Coimbra e Manzi, 2010, p. 6)

Por sua vez, Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro definem *compliance* como sendo:

O princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a

legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento (Lima; Pinheiro, 2020, p. 42)

Cleverson Moreira Lino destaca o caráter orientador e preventivo do *compliance* ao defini-lo como:

[...] um programa estratégico que funciona de modo dinâmico e criativo quanto à elaboração dos sistemas, das políticas, dos controles e dos procedimentos e que pode ser representado por um conjunto complexo de medidas que permite, face a um cenário futuro de risco, atuar preventivamente para garantir, com a máxima eficácia do estado de conformidade institucional, através da “orientação de comportamento” dos indivíduos relacionados com a instituição. (Lino, 2021, p. 13)

Com a entrada em vigor da Lei Anticorrupção nº 13.846/13, a palavra *compliance* vem sendo introduzida sistematicamente nas normas éticas instituídas em nosso País, passando a fazer parte do vernáculo utilizado por políticos, empresas, trabalhadores, em todos os níveis de governo, atingindo, conseqüentemente a sociedade que, de certa forma, tem se beneficiado dos pilares que a sustentam.

Atenta aos danos causados pelas relações de trabalho em diversos países, a ONU - Organização das Nações Unidas publicou os “Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos”, em 2011, com a finalidade de padronizar através de um sistema organizado de *compliance*, princípios norteadores que garantam os direitos fundamentais e a promoção de trabalho decente em todo o mundo, que estão alicerçados em três pilares: 1) O dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; 2) A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; 3) O acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações.

Segundo Werlang (2021):

Organizações que adotam políticas que observem, através da implantação de um *compliance* trabalhista, os direitos humanos e a proteção ao meio ambiente laboral, acabam por gerar melhores condições de trabalho aos seus empregados, bem como, acabam por ganhar competitividade no meio empresarial. (Werlang, 2021, p. 100)

Portanto, é imprescindível que as empresas busquem prevenir e corrigir os impactos adversos nos direitos humanos nas relações de trabalho, e que estejam relacionados às suas atividades, produtos ou serviços, ainda que não tenham contribuído para esses impactos, pois é responsabilidade das empresas respeitar os direitos humanos e aplicá-los na sua estrutura, independente do seu tamanho, setor e contexto operacional.

## 2.2. Os pilares do *Compliance* Nas Relações Trabalhistas

Para que o *compliance* seja instituído nas empresas e, verdadeiramente, regule as relações de trabalho de forma ética, é necessário que seja adotado um programa que estabeleça as novas regras através da reestruturação de processos existentes, novos comportamentos e implantação de tecnologias adequadas. Isso trará enormes benefícios e vantagem competitiva para as empresas, haja vista que o empresário que assim procede, ganha em credibilidade, qualidade, sustentabilidade, além de abrir portas a novos possíveis investidores.

Com a globalização houve o estreitamento geográfico das diferentes culturas e assim a possibilidade de realização de ações a nível mundial sobre questões que ultrapassam as vontades dos entes particulares. A sustentabilidade é base para o equilíbrio dos intentos empresariais com o meio ambiente laboral, com regras sociais e com o desenvolvimento econômico. (Werlang, 2021, p. 15)

Como o fundamento do *compliance* trabalhista, está intimamente ligado aos direitos humanos e segue suas diretrizes (como a ODS de Número 8, da ONU) a fim de cumprir as responsabilidades impostas a governos e empresas a nível global, em respeito aos direitos humanos e ao trabalho decente, íntegro e respeitoso, é mister que as empresas sigam os pilares da prevenção, detecção e correção.

O Pilar da Prevenção trata da elaboração de rotinas a serem seguidas pelas empresas rigorosamente, e que devem estar em total conformidade com a legislação vigente, com o objetivo de além do dever de cumprir a lei, não estar sujeito a ações trabalhistas. Para prevenir futuros problemas, as empresas devem identificar riscos e as zonas com maior vulnerabilidade. Como ponto de partida, fazem parte deste contexto: os riscos trabalhistas, segurança do trabalho, gestão de contratos, dentre outros. Ao identificar os riscos é necessário pensar como prevenir e quais as melhores estratégias para tal.

Nesse sentido, é importante que seja elaborado um Código de Ética, que siga as normas tanto da empresa, quanto das ditadas pelo governo, e em se tratando de *compliance* trabalhista, as normas oriundas das negociações coletivas de trabalho.

A respeito do código de ética, temos o que propôs Gonçalves:

O Código de Ética e Conduta deve ser aplicável a todos os trabalhadores da empresa, com descrição detalhada dos atos não aceitáveis em uma relação de trabalho e previsão de sua respectiva sanção. Referido código deve indicar o comportamento esperado dos trabalhadores da empresa (e também dos terceiros envolvidos com ela). Destarte, precisa estar escrito de forma clara e direta, ampliando ao máximo o seu entendimento. Inclusive, fazer constar as sanções para cada conduta considerada proibida ou inadequada, de forma que os trabalhadores entendam exatamente as consequências de suas possíveis atitudes. (Gonçalves, 2023, p. 69)

Sabendo que não é possível a prevenção total e em todos os níveis de ilícitos e abusos nas relações de trabalho, quando falamos do Pilar da Detecção, é importante que, além da elaboração do Código de Ética, as empresas promovam palestras e treinamentos específicos visando ensinar, e ajudar na mudança de mentalidade e comportamento dos trabalhadores e gestores.

Sobre isso, Gonçalves evidencia:

Aliada à comunicação, os treinamentos do pessoal também são imprescindíveis para que o programa seja eficaz. E, da mesma forma que a transmissão das informações, eles devem ser constantes, e não esporádicos, independentemente da sua complexidade. Um sistema de treinamento perene envolvendo o trabalhador em situações de “certo” e “errado”, bem como utilizando casos mais “cinzentos”, é necessário para que ele saiba lidar com os casos reais, e aja de acordo com as normas internas, quando vierem a acontecer. (Gonçalves, 2023, p. 69-70)

Todavia, a principal estratégia da detecção é o reconhecimento dos fatos ocorridos, e para que isso aconteça, as empresas devem criar canais de denúncias que tragam segurança e credibilidade aos trabalhadores, que hodiernamente e, ao nosso ver erroneamente, são mais comumente chamados de colaboradores pelas empresas que passam pelo processo de *compliance*.

As empresas devem dar a devida atenção às denúncias, porque além do dever que lhes é imposto de prestar contas de como lidam com os impactos adversos nos direitos humanos causados por elas ou para os quais elas tenham contribuído nas relações de trabalho, as torna passíveis de responsabilização e punição.

Não obstante, faz parte do Pilar da Correção, o Comitê de *Compliance*, que é vinculado ao Processo de Implementação de *compliance*, pelas empresas e que estará preparado para pesquisar, investigar, averiguar, avaliando as irregularidades e aplicando com imparcialidade, sanções disciplinares, se for o caso. Podendo, inclusive, as empresas

constituírem comitês de ética e disciplina com autonomia para aplicação de medidas educativas e disciplinares.

Por esse motivo, é de suma importância que os trabalhadores tenham pleno conhecimento do Código de Ética da empresa, que se divulguem amplamente as regras da empresa, que façam treinamentos e saibam como funcionam os direitos e deveres éticos e morais que regem em determinada empresa. Estando os valores dos trabalhadores alinhados com os da empresa, e a empresa com as normas dos direitos humanos e fundamentais do trabalho decente, certamente raríssimos serão os problemas que poderão surgir.

No contexto das relações de trabalho, estão muito presentes as práticas do assédio moral e sexual que violam a dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho, causando danos além da esfera individual do trabalhador, vítima de tais abusos, contaminando todo o ambiente de trabalho da empresa.

Sendo mister ressaltar que para as vítimas as consequências de abusos moral e/ou sexual podem ser irreparáveis e permanentes: muitas desenvolvem síndrome do pânico, hipertensão, estresse crônico, síndrome de burnout, somente para citar alguns exemplos. Adicionado a isso, ainda é possível falar nos custos para as empresas com indenizações, baixa produtividade dos funcionários, tanto das perdas de investidores e trabalhadores talentosos, quanto a sua reputação de um ambiente nocivo à saúde dos trabalhadores.

Sobre essa realidade, Alice de Barros aborda que:

O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar na vítima danos à saúde, podendo ser considerado como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, na forma do art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991. Sob esse prisma, compete à CIPA (Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho) atuar na sua prevenção e no seu combate.

[...]

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de relacionar-se, há os sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres são sujeitas, com exclusividade, a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e possibilidade de uso de drogas. (Barros, 2013, p. 342)

É de fundamental importância que sejam implementados programas de *compliance* nas empresas, que deem ao tema a seriedade que merece, especialmente no que tange a prevenção de práticas de assédio moral e sexual, delimitando normas e procedimentos

pertinentes a essas questões através de capacitação de pessoal, bem como adotando canais sérios de denúncia e adoção de procedimentos de investigação e aplicação de medidas enérgicas internas, envolvendo poder executivo e judiciário a fim de coibir tais práticas nos locais de trabalho.

Percebe-se que atualmente no Brasil, é necessário imputar a obrigação dos administradores e gestores de instituir e obedecer aos mecanismos de controles internos no âmbito empresarial, evitando que a companhia descumpra a lei e mitigando risco de que a conduta da empresa gere danos aos trabalhadores e a terceiros. Somente desta forma se pode verificar assertivamente a responsabilidade civil dos administradores e gestores, no caso de falha dos mecanismos internos de conduta, quando da verificação dos prejuízos tanto da vítima/trabalhador, quanto da empresa.

### **3. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

No presente capítulo, conceituaremos os tipos de assédio (sexual e moral) no ambiente de trabalho, com foco em seus conceitos, características e os impactos legais e organizacionais dessas práticas, bem como a relação do *compliance* com esse tipo de violação.

#### **3.1 Conceito de Assédio**

Segundo, Marie-France Hirigoyen (2001), assédio é um comportamento indesejado e repetitivo que causa constrangimento, intimidação ou humilhação a uma pessoa. Pode manifestar-se de diversas formas, incluindo sua forma verbal, física ou psicológica. O assédio pode ocorrer em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, na escola ou em relacionamentos pessoais.

Existem três categorias de assédio, sendo as mais conhecidas, o assédio moral, que envolve atitudes que visam desestabilizar emocionalmente a vítima, como humilhações, críticas constantes ou isolamento social; o assédio sexual que refere-se a qualquer comportamento de conotação sexual que cause desconforto à vítima, podendo incluir comentários, toques inapropriados ou propostas indesejadas; e o assédio hostil, que ocorre quando um ambiente se torna agressivo ou opressivo, dificultando o convívio da vítima,

mesmo sem interações diretas. Neste trabalho trataremos apenas do assédio moral e sexual como delimitador para as análises.

Essas práticas são prejudiciais e podem ter efeitos duradouros na saúde mental e bem-estar da vítima, levando-a a sentir-se ameaçada, humilhada ou intimidada. Esse impacto pode manifestar-se em estresse, ansiedade e outros problemas relacionados.

Para que haja caracterização do assédio, devem estar presentes quatro elementos, segundo Aline del Tedesco Nassif Marconi:

Primeiro, deve haver um ato abusivo; segundo, a prática desse ato deve ser reiterada, visto que o assédio só é caracterizado com práticas abusivas reiteradas; terceiro, que esse ato produza violência; por fim, que haja intenção de destruir a vítima. (Marconi, 2021, p.99)

No âmbito trabalhista, o assédio é uma questão séria que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de impactar o ambiente de trabalho e conseqüentemente, a produtividade da empresa. Junto ao assédio, temos presente as práticas abusivas que ultrapassam o limite do respeito no ambiente laboral, podendo ser evidentes, praticadas pelo empregador ou até mesmo por colegas de trabalho, ou de forma tênue, de modo que não esteja direcionada à vítima.

Nesse contexto, as empresas têm a responsabilidade de prevenir e combater o assédio, implementando políticas de *compliance*, treinamentos e canais de denúncia. Além disso, devem agir de forma rápida e eficaz quando recebem reclamações, garantindo a proteção das vítimas e promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para ambos os lados. Cabe ressaltar que o assédio são ações que ocorrem de forma repetitiva, de forma intencional e por um longo período, deixando a vítima emocionalmente desestabilizada.

### **3.2. Assédio Moral**

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que tem ganhado crescente atenção na literatura acadêmica e nos debates sobre saúde ocupacional e direitos trabalhistas. Segundo Marie-France Hirigoyen (2001), esse tipo de assédio refere-se a condutas abusivas, repetitivas e intencionais que visam humilhar, desqualificar e isolar a vítima, afetando sua dignidade e integridade psíquica. Este projeto exploratório visa investigar a natureza, as causas e as conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as possíveis estratégias de prevenção e intervenção.

O ambiente de trabalho é um espaço essencial onde passamos grande parte do nosso tempo, e onde deveríamos encontrar condições propícias para o desenvolvimento pessoal e profissional. No entanto, para muitos indivíduos, esse espaço se transforma em um cenário de adversidades, marcado pela prática do assédio moral. Sobre esse fenômeno, dispõe Barreto:

Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. (Barreto, 2005, p. 49):

Diante disso, temos uma realidade preocupante que tem recebido crescente atenção de pesquisadores, profissionais e legisladores. O assédio para Hirigoyen (2002) resulta do objetivo de atingir o outro, romper com a sua estabilidade, explorar o seu psicológico de forma perversa. As consequências envolvem qualquer comportamento abusivo, como por exemplo: atitudes, palavras e ações que, devido às suas recorrências, comprometem a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, colocando em risco sua posição no emprego ou impactando negativamente o ambiente laboral.

Nos dias de hoje, o fenômeno do assédio moral continua a crescer, impulsionado pela intensa concorrência no mercado e pela busca incessante por lucros, que transformam o ambiente de trabalho em um espaço altamente competitivo e, muitas vezes, hostil. Este cenário torna ainda mais relevante a investigação sobre o assédio moral, dado que muitos trabalhadores ainda desconhecem completamente ou possuem uma compreensão parcial ou equivocada sobre o tema.

A falta de normas específicas que disciplinam acerca do assédio moral contribui para a complexidade da questão, gerando impactos nas esferas trabalhistas, penais e cíveis, uma vez que a ausência de diretrizes claras pode dificultar a caracterização de diversos comportamentos subjetivos vindos da pessoa que comete o assédio. Isso resulta em uma margem de subjetividade nas interpretações jurídicas, o que, por sua vez, favorece a impunidade e a perpetuação de ambientes nocivos, comprometendo tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto à segurança das pessoas.

Outrossim, o assédio moral, assume-se ser uma questão urgente mas que carece de mais atenção na legislação trabalhista, dada a sua presença na consciência social nas últimas décadas. Embora esse tipo de comportamento possa ter ocorrido antes, ele tem um novo olhar



a partir da promulgação da Constituição de 1988 e continua sendo estudado tanto na doutrina quanto na jurisprudência trabalhista.

Segundo Delgado (2019, p. 770), a definição abrange atos repetidos cujo objetivo é prejudicar o equilíbrio emocional da vítima, causando geralmente a perda de autoestima ou outro tipo grave de tensão emocional, essas podem ser palavras depreciativas, gestos íntimos, silêncios significativos e qualquer ato que traga desconforto para a vítima. Mais uma vez, deve-se observar que o assédio moral pode ser vertical, uma prática que parte de superiores hierárquicos em direção aos subordinados, mas também pode ser direcionada de maneira horizontal, entre colegas de trabalho. De ambos os modos, a vítima sofre com este tipo de violência, podendo ter sequelas graves na sua saúde mental e em seu trabalho, demonstrar sinais físicos e solicitar afastamento. Nas palavras de Alkimin:

O assédio, também conhecido como humilhação no trabalho, violência psicológica, terrorismo psicológico no trabalho, tirania nas relações de trabalho, enfim, todas essas expressões tem o mesmo significado, servindo para caracterizar o constrangimento moral no ambiente de trabalho, tratando-se de uma das mais antigas práticas de violência na organização do trabalho, atentatória à dignidade e personalidade do trabalhador. (Alkimin, 2007, p. 194):

Diante desse panorama, fica exposto a necessidade de uma ação mais efetiva para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho, seja por meio de políticas empresariais de conscientização, suporte psicológico para as vítimas ou uma legislação mais rigorosa que proteja os trabalhadores.

### **3.3. Assédio Sexual**

O assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento de alguém por meio de palavras, gestos ou ações, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimentos de natureza sexual. Nesse contexto, o assediador se aproveita de sua posição de superioridade hierárquica ou da autoridade decorrente do seu cargo, emprego ou função. Assim, existe uma intenção sexual subjacente aos atos de perseguição e importunação.

Além disso, o assédio sexual, ao reduzir a pessoa a um mero instrumento para a satisfação de impulsos sexuais, viola a dignidade ao não respeitar a condição humana de indivíduo, livre e igual em direitos. Essa prática desrespeita o direito à liberdade, à honra e à privacidade, afrontando não apenas a dignidade da vítima, mas também esses demais preceitos constitucionais. Assim, o combate ao assédio sexual é uma forma de proteger e

garantir a dignidade da pessoa humana, assegurando que todos possam viver em ambientes onde sua integridade e direitos sejam preservados.

Nesse sentido, Canotilho et. al. entendem que a dignidade da pessoa humana:

É a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. A dignidade da pessoa humana atua como uma espécie de mandado de otimização, ordenando a proteção e promoção da dignidade da pessoa, a ser realizada na maior medida possível, considerando as possibilidades fáticas e jurídicas existentes (Canotilho et. al., 2013, p 158).

O princípio da dignidade da pessoa humana tem perspectiva subjetiva e o seu valor é construído com evolução ideológica, moldando-se conforme os valores e as normas sociais de cada época. Dessa forma, esse princípio vai além de uma mera garantia formal, abrangendo direitos fundamentais que garantem não apenas a sobrevivência, mas também o desenvolvimento pleno e a autonomia do indivíduo em um ambiente justo.

Em um Estado Democrático de Direito, a realização do bem-estar do ser humano e o respeito por sua dignidade é priorizado como um fundamento expressamente previsto no ordenamento jurídico, tornando-se assim a base do indivíduo. É de extrema importância abordar o princípio basilar e norteador do ordenamento jurídico – o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que embora não possua um concreto e determinado conceito, traz em seu bojo fundamental o valor ao homem, dando acesso para que este se veja como pessoa humana, livre em seus atos, igual em condições materiais, de vida e moradia, possuindo oportunidades de formação cultural, educacional e principiológicas, de se sentir digno em possuir um emprego, um meio ambiente saudável e alimentação, sendo perfeitamente ligado aos seus direitos e garantias. Faz-se necessário mencionar este, como sendo o princípio norteador de quaisquer outros implementos constitucionais:

**Artigo 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;** (grifo nosso).

O assédio sexual pode ocorrer mesmo que se manifeste uma única vez e independe da consumação de favores sexuais. Conforme dispõe o artigo 216-A, caput, do Código Penal:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Comportamentos como comentários inapropriados sobre a aparência física de um colega ou sobre sua vida sexual, que sejam constrangedoras ou indesejadas, sugestões ou convites para encontros ou relacionamentos, especialmente quando a pessoa já manifestou desinteresse, contato físico como abraços ou toques indesejados, envio de mensagens de conteúdo sexual, por diversos meios, proposta sexuais em troca de benefícios profissionais, como promoção ou manutenção do emprego, hostilizar o ambiente com comentários ou piadas de teor sexual que geram desconforto para a equipe e fazer ameaças de represália, como demissão ou perda de benefícios, caso a vítima não ceda a avanços sexuais são exemplos claros do assédio sexual no ambiente laboral. Ressalta-se que a pessoa que pratica tais atos, pode ser acionada na esfera criminal, administrativa e trabalhista.

### **3.4. Assédio Sexual e Moral na Legislação Brasileira**

A dignidade da pessoa humana, conforme prescrita na Constituição, fornece uma base unificadora para os direitos e garantias fundamentais como abordado, sendo uma característica essencial de todas as pessoas. Este conceito abrange um valor tanto moral do ser humano, que se concretiza na capacidade do indivíduo de organizar sua vida de forma consciente e responsável, exigindo o respeito dos outros e a garantia de seus direitos fundamentais por parte do Estado.

Além disso, o mesmo documento, em seus artigos 5º, incisos V e X, garante às pessoas ofendidas o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por danos morais, materiais ou à imagem. Estes dispositivos constituem a base para decisões judiciais que permitem a rescisão unilateral de contratos de trabalho no âmbito do Direito do Trabalho, bem como a indenização por danos morais na esfera cível.

No que tange ao direito civil, este conceitua o dano como a lesão de qualquer bem jurídico, seja ele patrimonial ou moral. No âmbito cível, a expressão "dano moral" é utilizada para designar a lesão que não gera efeitos patrimoniais diretos, mas que ofende o ser humano

e sua dignidade, bens esses que são juridicamente protegidos. No caso em questão, o assédio moral afeta bens intangíveis pertencentes ao indivíduo e que são legalmente protegidos, justificando assim a reparação.

A doutrina estabelece que, no Direito Civil, a indenização por dano moral possui um caráter duplo: visa, de um lado, a compensação reparatória para a vítima e, de outro, um efeito punitivo e educativo para o ofensor. Busca-se, assim, proporcionar uma compensação financeira que atenuo o sofrimento da vítima, enquanto se tenta desestimular o ofensor de repetir atos que possam lesar a personalidade de outra pessoa. A determinação do valor da indenização, o chamado "quantum indenizatório", cabe ao juiz, que deve usar de bom senso e ponderação para fixar um valor justo e razoável, dada a ausência de critérios objetivos e uniformes para a avaliação do dano moral.

Analisando a base legal que fundamenta as indenizações por dano moral no Direito Civil, temos o artigo 186 da Lei nº 10.406/2002, que estabelece:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Quando o julgador reconhece a existência de dano causado à vítima por assédio moral no ambiente de trabalho, ele afirma que tal conduta constitui um "ato ilícito", que pode ser utilizado como prova pré-constituída no direito penal para demonstrar a ilicitude da conduta e ensejar punição. Isso se assemelha ao princípio de que a coisa julgada no juízo criminal faz prova no juízo cível, conforme o artigo 935 do Código de Processo Civil, que estabelece que a responsabilidade civil é independente da criminal. Portanto, uma vez decididas no juízo criminal as questões sobre a existência do fato ou sobre quem seja o seu autor, essas decisões não podem ser mais questionadas no âmbito cível.

### **3.5. Responsabilidade Civil Objetiva e o *Compliance***

Ainda a respeito do Direito Civil, temos a responsabilidade civil objetiva, fundamentada na teoria do risco<sup>3</sup>, proposta por Flávio Tartuce, que estabelece que o empregador pode ser responsabilizado por danos causados por seus empregados durante o exercício de suas atividades, independentemente de culpa, conforme previsto no artigo 932, III, do Código Civil. Esse regime é justificado pela posição de poder e controle do

---

<sup>3</sup> Essa teoria sustenta que, ao exercer certas atividades, uma pessoa ou empresa cria um risco de causar danos a terceiros, e, por isso, deve ser responsabilizada independentemente de culpa ou dolo.

empregador sobre o ambiente de trabalho. Nesse contexto, a adoção de programas de *compliance* eficazes pode funcionar como um meio de mitigar essa responsabilidade. Ao implementar políticas preventivas, oferecer treinamentos regulares e criar canais de denúncia seguros, o empregador demonstra que tomou todas as medidas necessárias para prevenir condutas ilícitas, como o assédio. Nesse sentido, a jurisprudência vem reconhecendo que a efetiva atuação preventiva pode afastar ou atenuar a responsabilidade objetiva do empregador, transferindo-a para o indivíduo que cometeu o ato ilícito.

Tartuce (2024), ao discorrer sobre a responsabilidade objetiva, alude o estabelecido no artigo 223-E da CLT, que se mostra uma grande mudança introduzida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) no que se refere à responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais, particularmente no contexto das relações de trabalho. Antes da reforma, a responsabilidade solidária era a regra para o empregador em relação aos atos ilícitos praticados por seus empregados, conforme o artigo 932, III, do Código Civil. Isso significava que o empregador poderia ser responsabilizado integralmente pelos danos causados por seus empregados no exercício de suas funções, independentemente da contribuição direta ou indireta para o ato ilícito.

Contudo, com o novo artigo 223-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a responsabilidade por danos extrapatrimoniais – que englobam o dano moral e outros de natureza não patrimonial – passa a ser fracionada. Isso significa que cada agente envolvido será responsabilizado na medida da sua contribuição para a ofensa ao bem jurídico tutelado. Essa alteração institui o princípio da responsabilidade fracionada, o que se distancia da solidariedade que anteriormente prevalecia em tais casos.

Na prática, segundo Tartuce (2024), essa modificação impõe uma dificuldade probatória significativa, uma vez que será necessário demonstrar, com precisão, o grau de participação de cada agente no dano. Tartuce sugere que essa norma pode ser interpretada como um retrocesso na proteção dos trabalhadores, pois a fragmentação da responsabilidade dificulta a busca por reparações integrais, uma vez que a prova da contribuição individual para o dano se torna uma tarefa complexa. Ele também levanta dúvidas quanto à sua aplicação pelos juízes trabalhistas, que poderiam, em certas situações, resistir à nova regra em prol da proteção dos direitos dos trabalhadores, já que a responsabilidade fracionada pode prejudicar o princípio da reparação integral. Assim, o autor aponta que a norma é mais favorável ao empregador, uma vez que limita sua responsabilidade em casos de danos não patrimoniais. Essa análise evidencia uma crítica à reforma, ao sublinhar como ela potencialmente fragiliza a

posição dos trabalhadores no contexto de litígios envolvendo danos extrapatrimoniais, dificultando a plena responsabilização do empregador.

É possível, nesse contexto, também fazer uma relação entre a análise de Tartuce sobre a responsabilidade fracionada no contexto da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) à importância da implementação de programas de *compliance* nas empresas, especialmente no que tange à responsabilidade civil do empregador por danos extrapatrimoniais, como o assédio moral ou sexual. Conforme introduzido pela reforma, o artigo 223-E da CLT estabelece que cada pessoa envolvida em um ato ilícito deverá responder proporcionalmente ao dano causado, afastando, em grande parte, a responsabilidade objetiva que anteriormente recaía sobre o empregador.

Outro aspecto que se demonstra importante ao implementar um programa de *compliance* nos ambientes de trabalho é a realização de treinamentos e programas de sensibilização para todos os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico. A conscientização sobre o respeito mútuo, o comportamento ético e a identificação de práticas de assédio são elementos essenciais para construir uma cultura organizacional saudável. Paralelamente, é imprescindível que as empresas estabeleçam canais de denúncia eficazes, acessíveis e confidenciais, nos quais os trabalhadores se sintam seguros para relatar casos de assédio sem receio de represálias. A proteção ao denunciante é uma obrigação do *compliance*, que deve garantir o sigilo e a imparcialidade no tratamento das denúncias.

Por fim, o sistema de *compliance* deve prever uma estrutura de investigação interna imparcial e ágil. É necessário que as organizações estabeleçam comitês ou departamentos especializados para conduzir essas investigações de forma técnica e objetiva. Caso a denúncia seja confirmada, medidas corretivas devem ser aplicadas de forma imediata e proporcional, garantindo que a integridade do ambiente de trabalho seja restabelecida. Dessa maneira, o *compliance* desempenha um papel fundamental na prevenção e combate ao assédio moral, promovendo um ambiente de trabalho seguro e ético para todos os colaboradores.

#### **4. O PAPEL E A EFETIVIDADE DO COMPLIANCE NA MITIGAÇÃO DE CASOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Preliminarmente, para a seguinte análise, é importante destacar a origem do *compliance*, o qual teve seu início nos Estados Unidos da América após um escândalo político, que levou à renúncia do Presidente Richard Nixon, ficando conhecido como o caso de Watergate. O caso teve sua repercussão em 17 de junho de 1972, quando cinco homens

foram presos no Prédio Watergate por terem implantado escutas telefônicas no Partido Democrata nos Estados Unidos, à época era de reeleição do Presidente Nixon, onde se discutia amplamente as formas de atuação das empresas americanas fora dos Estados Unidos.

Consta que, nessas escutas, restou evidenciado, conforme divulgações em noticiários, que as empresas americanas pagaram cerca de trezentos milhões de dólares em propina para oficiais de governos de fora dos Estados Unidos e mais de quatrocentas empresas acabaram envolvidas nesse caso. O escândalo desestabilizou a política e a sociedade dos Estados Unidos e foi, também, um marco na quebra de confiança na relação entre cidadãos comuns e quem ocupa o poder, não tendo sido integralmente restaurada até os dias atuais.

Após a descoberta dos milhões de dólares em propina, no ano de 1977 foi implementada a lei FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), tendo dois pontos principais, sendo o primeiro objetivo, de coibir a prática de propina e corrupção fora dos Estados Unidos em outros países, e o outro, de zelar pelos controles internos das empresas norte americanas, fora dos Estados Unidos e também de todas aquelas empresas que de certo modo trabalham com o mercado Norte-Americano. A criação dessa legislação foi de extrema importância para as companhias, pois de uma hora para outra, empresas que utilizavam o Estados Unidos como um grande mercado, passaram a está sujeitas a uma legislação mais severa.

No ano de 2001, uma das grandes empresas (*Enron*), uma das companhias modelos, se envolveu em um grande escândalo, sendo uma das empresas mais inovadoras do mercado de Óleo e Gás, contabilizava como resultados negócios futuros que não deveriam ser contabilizados e ainda deixava de pagar os impostos sobre o valor que tinha em caixa. Assim, depois dessas descobertas as ações da empresa caíram consideravelmente. Após todo o escândalo contábil que acabou influenciando outras empresas no mercado, no ano de 2002 houve a criação da *SOX (Lei Sarbanes-Oxley)*, uma lei federal dos Estados Unidos, que visa prevenir fraudes corporativas ao estabelecer regras rigorosas sobre a proteção de registros financeiros pelas organizações e ao aumentar independência dos auditores em relação a seus clientes.

Realizando uma análise dos casos citados acima, restou apresentado exatamente a influência e abordagens realizadas na metodologia de *compliance*, ao detectar o risco iminente dentro das empresas, em uma tentativa de prevenir os possíveis falhas que podem

desestabilizar essa empresa, e ainda, caso não seja possível prevenir, seguindo para uma tentativa de corrigir, para que futuramente não ocorra os mesmos fatores de risco.

A empresa, ao adotar a metodologia de *compliance*, pode passar por etapas importantes, visto que, só é possível trabalhar para uma organização em plena conformidade legal, podendo ser passível de fiscalização em auditorias sem nenhuma dificuldade, se for visualizado dentro das empresas, principalmente com a alta gestão e entrevistas com os demais funcionários, os riscos e a forma de amenizá-los.

Com a necessidade de incentivar as empresas a adotar medidas mais eficientes e programas de integridade empresariais no Brasil, a Controladoria Geral da União (CGU) dispõe, conforme seu programa de integridade, que com 5 (cinco) pilares é possível sistematizar e verificar as exigências legais dentro dessas empresas.

Tem trabalhado, no plano educativo e informativo, com cinco pilares para os programas de integridade de pessoas jurídicas de direito privado, a saber: o comprometimento e apoio da alta direção; uma instância responsável pelo programa de integridade; análise de perfil e riscos; estruturação de regras e instrumentos; e estratégias de monitoramento contínuo. Esses pilares estão assim sistematizados em diversos níveis e refletem, de modo geral, a própria exigência legal, decorrente do Decreto 8420/2015, regulamentador da Lei Anticorrupção, decreto que especifica os critérios que devem estar presentes num programa de integridade para que a minoração da multa prevista em lei seja possível.

Logo, o cumprimento desses critérios pode mitigar penalidades administrativas, como a redução de multas previstas na Lei Anticorrupção, incentivando o setor privado a adotar uma postura proativa na promoção de uma cultura de ética e transparência.

#### **4.1. Análise da Aplicabilidade e Resultados de Programas de *Compliance*.**

Conforme discutido nos tópicos anteriores, o assédio moral e sexual no ambiente profissional constituem formas de violência que, apesar de serem distintas, demandam que as organizações adotem um sistema de resolução. Como exemplo de formas de resolução, exploraremos a possibilidade da adoção de *compliance* para mitigação dos casos de assédio.

Em suma, entre as principais medidas de *compliance* para evitar o assédio moral, destaca-se, em primeiro lugar, a criação e implementação de políticas internas antiassédio. Essas políticas devem definir claramente o que constitui assédio moral e sexual, exemplificar



situações práticas e especificar as consequências para os envolvidos. Além disso, essas diretrizes precisam ser amplamente divulgadas e incorporadas ao código de conduta da organização, prevendo sanções rigorosas para os infratores, a fim de evitar a perpetuação de uma cultura de impunidade.

Neste subcapítulo, faremos uma análise comparativa e sintética a respeito da efetividade do *compliance* na visão de diferentes autores. Para estabelecer a comparação, utilizaremos os trabalhos de Laura Becker Werlang, Eduardo de Almeida Gonçalves, Anaruez Mathies, Daniele Jucá Silveira Xavier, Landial Moreira Junior, Evandro de Oliveira Tinti e Paloma Medrado Lopes Soares, conforme o quadro 1:

**Quadro 1** - Trabalhos sobre assédio e compliance analisados.

<b>AUTOR, Ano.</b>	<b>Trabalho</b>
WERLANG, 2021	EMPRESA E DIREITOS HUMANOS: O Impacto dos Compliance Programas no Combate ao Assédio Moral no Trabalho'
GONÇALVES, 2023	“O COMPLIANCE TRABALHISTA NA PREVENÇÃO E NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL: Limites e Possibilidade Jurídicas”
MATHIES, 2017	“ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL: Uma Análise dos Custos Sociais e do Mecanismo de Compliance”
XAVIER, 2019	“COMPLIANCE TRABALHISTA E O ASSÉDIO MORAL: Proposta de Prevenção de Conflitos Organizacionais”
MOREIRA JUNIOR, 2018	“VIOLÊNCIA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre o bullying (assédio moral) laboral e os meios de sua prevenção”
TINTI, 2023	“Formas de Prevenção de Conflitos Trabalhistas Decorrentes de Assédio Moral e Sexual em Microempresas”
LOPES, 2022	“ÉTICA EMPRESARIAL E TELETRABALHO: O Compliance Quanto ao Assédio Moral, Proteção de Dados e Desconexão - Aspectos do Direito Comparado”

**Fonte:** Plataforma Sucupira (CAPES)

A metodologia de escolha dos trabalhos alvos da análise envolveu a busca no repositório Sucupira. Nessa busca, utilizamos os filtros “assédio” e “*compliance*” e delimitamos para trabalhos com a área avaliação “Direito”, escritos entre 2017 e 2024. A partir da busca, foram encontrados 12 trabalhos. Como critério de exclusão, deixamos de fora trabalhos que não falavam objetivamente sobre *compliance* ou apenas citavam-o de maneira tangencial, bem como trabalhos que não tinham divulgação autorizada. Assim, dos 12 trabalhos encontrados, selecionamos 7 dissertações.

Sobre a efetividade do *compliance*, Evandro de Oliveira Tinti (2023), indica seu uso, mas faz uma ressalva quanto à utilização por microempresas, visto que o programa pode ser de alto custo para essa categoria de organização.

A partir destas destas características das microempresas concluímos que deve ser realizada a prevenção de conflitos e, por isso, todas são abrangidas pelo *compliance* trabalhista que tem a finalidade de identificar riscos de conflitos no âmbito da empresa e a partir disso criar um código de ética e conduta e um plano de ação, inclusive com canais de denúncia, e treinamentos para amenizar e prevenir tais riscos, o que é aplicável às microempresas. O *compliance* trabalhista é uma forma mais completa e mais recomendável de gerenciar e prevenir riscos, mesmo assim o presente trabalho conseguiu identificar outras formas de prevenção de assédio a partir das características apontadas, para situações em que a microempresa não deseja ou não tem condições financeiras de implantar um programa de *compliance*, mas ainda assim queira se aprimorar na prevenção de conflitos trabalhistas oriundos de assédio. (Tinti, 2023, p. 86)

Tinti (2023), ao discutir a aplicabilidade do *compliance* em microempresas, traz uma visão crítica ao ressaltar que o alto custo de implementação pode limitar sua adoção por organizações menores. No entanto, ele propõe alternativas viáveis para a prevenção de conflitos trabalhistas, demonstrando que mesmo estruturas simplificadas podem ser eficazes desde que direcionadas para identificar riscos e promover ações corretivas. Essa abordagem amplia o escopo da discussão ao incorporar organizações que, tradicionalmente, encontram maiores barreiras para aderir a práticas robustas de governança.

Laura Becker Werlang (2021) compreende que deve haver um estímulo do uso do *compliance* no ambiente de trabalho e que a aplicação do programa corrobora com a responsabilidade social empresarial.

A conclusão desta análise, assim como das demais jurisprudências lançadas ao longo do trabalho, é de que há um estímulo por parte do judiciário, do Estado portanto, de que as empresas adotem as ferramentas que compõem um programa de *compliance*, com vistas a melhor conduzirem suas relações trabalhistas, com o cumprimento dos direitos assegurados

constitucionalmente e dos deveres incorporados pela responsabilidade social empresarial. (Werlang, 2021, p.142)

Laura Becker Werlang (2021) aponta que o *compliance* é uma ferramenta de responsabilidade social empresarial que tem recebido estímulos estatais e judiciais para sua adoção. Segundo a autora, sua efetividade está vinculada à promoção de relações trabalhistas mais éticas e ao cumprimento dos direitos assegurados pela Constituição. Essa perspectiva destaca o papel do Estado não apenas como fiscalizador, mas também como incentivador de práticas empresariais que transcendem o mero cumprimento de obrigações legais.

Ao estabelecer a efetividade do *compliance* na prevenção e combate do assédio moral no ambiente de trabalho, Gonçalves (2023) destaca também a importância de outros agentes nesse processo de conformidade:

Assim, a partir deles, resta clara a evidência de que um Programa de Integridade trabalhista efetivo consegue prevenir e combater o assédio moral no trabalho. Porém, o ponto chave dessa afirmação é o adjetivo “efetivo”. Foram apresentadas várias formas em que a entidade empregadora pode implantar mecanismos que aparentam favorecer a proteção do trabalhador, mas, na prática, agem contra ela. No fim, caberá aos fiscais do trabalho e ao Poder Judiciário, especialmente a Justiça do Trabalho, a correta fiscalização, avaliação e julgamento do programa para determinarem medidas que o tornem eficazes e, de fato, protejam a dignidade do obreiro. (Gonçalves, 2023, p. 97)

Ao considerar o adjetivo "efetivo" o ponto central na discussão, Gonçalves (2023) aponta que muitas organizações adotam mecanismos que aparentam proteger o trabalhador, mas que, na prática, podem operar em desfavor dele. Gonçalves enfatiza a necessidade de fiscalização adequada, tanto por parte de auditores internos quanto por agentes externos, como o Poder Judiciário e fiscais do trabalho. Essa perspectiva reforça que o sucesso do *compliance* não é uma responsabilidade isolada das empresas, mas exige a atuação coordenada de múltiplos agentes para garantir que os programas não sejam apenas formalidades, mas instrumentos reais de proteção à dignidade do trabalhador.

A análise de Gonçalves aponta, ainda, para a importância de medidas complementares que assegurem a funcionalidade dos programas de integridade trabalhista. Ele destaca o papel das lideranças organizacionais, que devem incorporar as práticas de *compliance* em suas decisões e promover uma cultura empresarial alinhada aos princípios éticos e legais. Isso evita que o *compliance* se torne uma prática superficial ou ficta, garantindo que ele produza os efeitos esperados na mitigação do assédio moral.

Já Anuarez Mathies alerta que a falta de monitoramento, um dos pilares do *compliance*, pode afetar a efetividade do programa aplicado, sublinhando a importância do monitoramento contínuo para a eficácia dos programas. Para a autora, a ausência de auditorias regulares e controles internos pode levar ao "falso *compliance*", coadunando-se com o previsto por Gonçalves (2023), no qual as empresas criam uma ilusão de conformidade sem promover mudanças reais em sua cultura organizacional. Essa crítica alerta para a necessidade de sistemas de monitoramento bem estruturados, que permitam corrigir falhas e evitar que o *compliance* se torne uma prática superficial.

Para que o programa de *compliance* seja implantado e mantido com sucesso é necessário verificar se os procedimentos estabelecidos estão sendo devidamente cumpridos e se as falhas, quando existentes, estão sendo corrigidas. A ausência de monitoramento do programa de *compliance*, por meio de auditorias e controles adequados, impede a verificação da efetividade do programa do *compliance* e correção de eventuais falhas. Para Juan Carlos Bajo Albarracín, a existência de declarações falsas por parte das empresas acerca dos mecanismos de controle e monitoramento constitui fraude, com implicações administrativas, penais e civis, e correspondem na prática a um falso *compliance*. (Mathies, 2017 p. 165)

Por sua vez, Landial Moreira Junior (2018) detalha os passos necessários para a implementação eficaz de programas de *compliance*. Sua abordagem prática inclui a criação de códigos de conduta, o treinamento contínuo dos trabalhadores e a disponibilização de canais de denúncia, entre outros elementos. Esses aspectos operacionais são apresentados como essenciais para que o *compliance* alcance seu objetivo maior nesse contexto: a prevenção do assédio moral e a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Moreira Junior, citando passos para a implementação do programa de *compliance*, entende que tal ferramenta pode ser um meio poderoso de prevenção do assédio moral:

[...] pesquisando se o *compliance* poderia ser uma ferramenta exitosa, e a reparação do dano ocasionado. Ao final, concluímos que se corretamente aplicado, com a (i) elaboração e utilização de código de conduta; (ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; (iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; (v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; e, (vi) desenvolvimento de ações corretivas, o *compliance* pode ser um poderoso meio de prevenção ao assédio moral laboral. (Moreira Junior, 2018, p. 8)

Para Paloma Medrado Lopes Soares, o *compliance* pode ser, inclusive, uma ferramenta para diminuir possíveis ações trabalhistas movidas por trabalhadores a partir de violações de direitos. A autora vai além ao destacar os benefícios mútuos que o *compliance* pode trazer tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Ela argumenta que a ética

empresarial combinada a práticas sólidas de *compliance* resulta em maior satisfação dos empregados, melhorando a produtividade e reduzindo os riscos de litígios trabalhistas. A autora reforça, assim, que o *compliance* deve ser percebido como um investimento estratégico, e não apenas como uma exigência regulatória.

Ademais, notou-se que a ética empresarial acompanhada do *compliance* são limitadores deste poder diretivo, porém se tratam de grandes aliados, já que uma empresa com preceitos éticos e comportamentos morais possui maior confiabilidade de mercado e conseqüentemente empregados mais felizes, o que acarreta maior produtividade. Dessa forma, a aplicabilidade de um programa de *compliance*, regado de responsabilidade social e preceitos fundamentais do trabalho, trata-se de uma ferramenta excepcional para eliminação de riscos, tanto com intuito patrimonial do empregador, em decorrente de possíveis ações trabalhistas, quanto do bem estar do trabalhador. Não obstante, o *compliance* seja complexo, sua implantação traz grandes resultados, como reputação de mercado e satisfação dos empregados. (Lopes, 2022, p. 97)

Por fim, Daniele Jucá Silveira Xavier (2019) entende que o programa de *compliance* produz efeitos na mitigação de ocorrências de assédio.

Como o programa de *compliance* é um instrumento apto a reforçar o cumprimento das regras impostas àquela determinada organização, estabelecendo uma cultura ética e utilizando ferramentas, mostra-se como a melhor alternativa para prevenção da prática do assédio moral no trabalho e da gestão de conflitos organizacionais. A estrutura organizacional não pode permitir o autoritarismo de um gestor. O programa de *compliance* terá eficácia e efeitos diretos na mitigação de ocorrências de assédio moral, sem ser superficial com apenas criação de políticas. É a alternativa que comprovadamente traz menor desgaste à relação e representa menor custo para a empresa. (Xavier, 2019, p. 102)

A visão de Daniele Jucá Silveira Xavier (2019) complementa a análise ao destacar que programas de *compliance* bem estruturados mitigam diretamente as ocorrências de assédio moral. Para ela, o sucesso dessa abordagem reside em estabelecer uma cultura organizacional que não permita práticas autoritárias ou abusivas, utilizando ferramentas de *compliance* para reforçar o respeito às regras e valores da empresa.

Portanto, ao realizar a análise dos diferentes autores acerca da efetividade do *compliance* na mitigação de casos de assédio, temos que, embora os enfoques sejam diferentes, as ideias propostas pelos autores se coadunam, na medida em que defendem a aplicação do *compliance* e entendem ser uma ferramenta funcional na diminuição desse tipo de violação.

As diferentes abordagens apresentadas pelos autores convergem em um ponto central: a necessidade de um programa de *compliance* robusto, adaptado às especificidades da organização e sustentado por uma cultura ética. Contudo, a efetividade dessas iniciativas não depende apenas do setor de *compliance*, mas também de outros agentes, como o Poder Judiciário, órgãos reguladores e lideranças empresariais, que devem atuar em conjunto para assegurar a funcionalidade e a credibilidade dos programas.

É possível identificar, portanto, que em suas contribuições, há consenso sobre a importância de um programa de integridade funcional e contínuo. Também é possível estabelecer que a responsabilidade não é somente do setor de *compliance*, mas também do judiciário de modo externo e de outras instâncias dentro da organização, que juntos garantem que o programa seja mantido de maneira funcional e benéfica para todos os envolvidos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao estabelecer diretrizes claras e processos transparentes para a denúncia, investigação e resolução de casos de assédio, os programas de *compliance* não apenas minimizam a exposição das empresas a riscos legais e financeiros, mas também fortalecem o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, implementar o *compliance* como ferramenta para prevenir e combater o assédio requer a conformidade com as disposições legais que protegem os direitos de personalidade dos trabalhadores, além de garantir que as normas internas da empresa sejam seguidas e que tanto empregados quanto empregadores ajam de maneira ética e transparente (Anuarez, 2017).

O acesso à justiça é um princípio basilar na ordem jurídica, consagrado pelo artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, que garante que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Nesse sentido, a implementação de programas de *compliance* nas relações trabalhistas não apenas promove o cumprimento da legislação, mas também viabiliza que os trabalhadores tenham acesso a mecanismos internos eficientes para a resolução de conflitos. Tais mecanismos, quando adequadamente instituídos, funcionam como uma primeira via de reparação, permitindo que casos de assédio sejam reportados e investigados dentro da própria estrutura corporativa, antes de evoluírem para ações judiciais.

Os canais de denúncia e as políticas de investigação previstas nos programas de *compliance*, além de serem meios formais de proteção, também oferecem uma forma de justiça acessível e menos onerosa para o trabalhador. Esses mecanismos, ao evitarem a judicialização imediata de conflitos, garantem que as vítimas possam buscar reparação de forma rápida e confidencial, sem os custos e a morosidade inerentes ao processo judicial tradicional. Dessa forma, o *compliance* funciona como um facilitador do acesso à justiça, ao oferecer às vítimas de assédio a possibilidade de expor suas queixas sem a necessidade de recorrer diretamente ao Judiciário.

Entretanto, verifica-se a necessidade que o programa de *compliance* vá além da mera formalidade documental e se traduza em práticas efetivas, com treinamentos regulares, políticas de prevenção e uma cultura organizacional voltada ao respeito pelos direitos humanos. A conformidade com as normas legais e éticas deve ser uma prática concreta, com mecanismos de monitoramento contínuo e o comprometimento de toda a estrutura hierárquica da empresa. Somente dessa forma o *compliance* será capaz de cumprir sua função de evitar condutas abusivas e, simultaneamente, garantir que os trabalhadores tenham acesso a um ambiente de trabalho saudável e protegido.

Por outro lado, o *compliance* também pode funcionar como um filtro preventivo para as próprias empresas, ao identificar e resolver internamente as irregularidades antes que estas resultem em sanções legais ou reputacionais mais severas. Isso promove uma redução dos riscos jurídicos e financeiros, pois ao investigar e sancionar práticas abusivas de forma ágil, as empresas evitam a proliferação de ações trabalhistas que possam onerar seus cofres e manchar sua imagem pública.

Assim, ao atuar como um instrumento mitigador de riscos e de pacificação social, o *compliance* fortalece tanto os direitos dos trabalhadores quanto o ambiente corporativo, promovendo uma relação mais equilibrada entre capital e trabalho. Isso atende, portanto, ao objetivo maior do Direito do Trabalho, que é a promoção de relações trabalhistas justas e a proteção da dignidade humana no ambiente profissional.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba:Juruá,2007,p.194 Disponível em :  
<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp040981.pdf>
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W. D. Ross In: Os Pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 1973, v.4., n.p.
- BARRETO, M. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. [Entrevista cedida à] Escola Nacional de Saúde Pública. Fiocruz, Rio de Janeiro, 21 jul. 2008. Disponível em:  
<https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho>
- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio Moral. In: FERREIRA, Januário Justino (coord. geral); PENIDO, Laís de Oliveira (coord. científica). **Saúde Mental no Trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir. Gráfica, 2013. p. 333-354.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003
- CALVO, A. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book. Disponível : em  
[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7929428/mod\\_resource/content/1/Manual%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Adriana%20Calvo%20-%202020.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7929428/mod_resource/content/1/Manual%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Adriana%20Calvo%20-%202020.pdf)
- CANOTILHO, J. J. Gomes. MENDES, Gilmar Ferreira. SARLET, Ingo Wolfgang. STRECK, Lenio Luiz (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 1ª edição, editora Saraiva/Almedina, São Paulo, 2013.
- CARNEIRO, Claudio; LUCHIONE, Carlo Huberth. O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 86.
- COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.
- DELGADO, Maurício godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2019, p.770 Disponível em:<https://pt.slideshare.net/slideshow/curso-de-direito-do-trabalho-mauricio-godinho-delgado-2019-pdf/269350681#770>. Acesso em....
- GONÇALVES, Eduardo de Almeida. **O compliance trabalhista na prevenção e no combate ao assédio moral: limites e possibilidades jurídicas**. 2023. 115 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.



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

LIMA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista: Teoria e Prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 42.

LINO, Cleverson Moreira. **O Compliance Como Meio De Preservação Dos Direitos Constitucionais Trabalhistas No Estado Democrático**. 2021. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Escola de Direito e Administração Pública, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021. Disponível em: [https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3341/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O\\_%20CLEVERSON%20MOREIRA%20LINO%20\\_MESTRADO%20EM%20DIREITO.pdf](https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3341/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O_%20CLEVERSON%20MOREIRA%20LINO%20_MESTRADO%20EM%20DIREITO.pdf). Acesso em: 31 out. 2024.

MAEDA, Bruno Cordeiro. **Programas de compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Cordeiro; AYRES, Carlos Henrique (coord.). **Temas de anticorrupção e compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, edição Kobo.

MARCONI, Aline del Tedesco Nassif. **Compliance Trabalhista: Como Assegurar Conformidade nas Relações Trabalhistas**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021.

LOPES, Paloma Medrado. **Ética Empresarial E Teletrabalho: O Compliance Quanto Ao Assédio Moral, Proteção De Dados E Desconexão - Aspectos Do Direito Comparado'**. 2022, 119 F. Mestrado em Direito Instituição De Ensino: Centro Universitário Curitiba, Curitiba.

MOREIRA JÚNIOR, Landial. **VIOLÊNCIA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre o bullying (assédio moral) laboral e os meios de sua prevenção**. 2018. 190 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande Do Sul. Porto Alegre, 2018.

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. 43

STIGLITZ, Joseph E. **Globalization And its Discontents**. Nova Iorque: W. W. Norton & Company 2002, p. 216.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 19ª ed., rev. e atual. - Rio de Janeiro : Forense, 2024. 624 p.

TINTI, Evandro de Oliveira. **Formas de Prevenção de Conflitos Trabalhistas Decorrentes de Assédio Moral e Sexual em Microempresas**. 2023. 92 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Araraquara, 2023.

WERLANG, Laura Becker. **EMPRESA E DIREITOS HUMANOS: O Impacto dos Compliance Programs no Combate ao Assédio Moral no Trabalho**. 2021. 166 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios. Porto Alegre, 2021.

XAVIER, Daniele Jucá Silveira. **COMPLIANCE TRABALHISTA E O ASSÉDIO MORAL: Proposta de Prevenção de Conflitos Organizacionais**. 2019. 111 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos. Fortaleza, 2019.