

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO DA EMPRESA E DOS
NEGÓCIOS**

LAURA BECKER WERLANG

**EMPRESA E DIREITOS HUMANOS:
O Impacto dos *Compliance Programs* no Combate ao Assédio Moral no
Trabalho**

Porto Alegre

2021

LAURA BECKER WERLANG

EMPRESA E DIREITOS HUMANOS:

**O Impacto dos *Compliance Programs* no Combate ao Assédio Moral no
Trabalho**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientadora: Profa. Dra. Daniela Pellin

Porto Alegre

2021

W489e Werlang, Laura Becker
Empresa e direitos humanos : o impacto dos
Compliance Programs no combate ao assédio moral no
trabalho / por Laura Becker Werlang. – 2021.
166 f. : il.; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio
dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito da
Empresa e dos Negócios, 2021.

Orientação: Profa. Dra. Daniela Pellin.

1. Trabalhador. 2. Assédio moral. 3. Direitos humanos.
4. Programa de *Compliance*. 5. Sustentabilidade
empresarial. I. Título.

CDU 34:331.108.62

Catálogo na Fonte:

Bibliotecária Vanessa Borges Nunes - CRB 10/1556

LAURA BECKER WERLANG

EMPRESA E DIREITOS HUMANOS:

O Impacto dos *Compliance Programs* no Combate ao Assédio Moral no Trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Aprovado em (dia) (mês) (ano)

BANCA EXAMINADORA

Componente da Banca Examinadora – Instituição a que pertence

Componente da Banca Examinadora – Instituição a que pertence

Componente da Banca Examinadora – Instituição a que pertence

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Sandra Maria Becker Werlang e Álvaro Werlang, por todo apoio, incentivo e amor.

À minha orientadora Profa. Dra. Daniela Regina Pellin pela orientação no presente trabalho, por toda dedicação e ajuda, pelos ensinamentos não só profissionais, como também pessoais, meu eterno agradecimento.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade Do Vale Do Rio Dos Sinos, por toda dedicação, troca de experiências e aprendizado.

Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade Do Vale Do Rio Dos Sinos, pela convivência, por todo apoio e pela satisfação em poder dividir conhecimento com pessoas tão especiais. Em especial, à minha amiga Fernanda, colega de mestrado e de profissão, pela incansável ajuda em todos os momentos ao longo desta jornada.

À Sandra e Álvaro, pelo exemplo.

RESUMO

As práticas assediadoras ocorridas no âmbito laboral e as consequências devastadoras geradas nas relações trabalhistas, nos indivíduos, além de ferir a dignidade da pessoa humana, impacta a atividade empresarial e, por derradeiro, toda a sociedade. Disso decorre a necessária mudança na cultura organizacional e o controle sistêmico. O presente estudo tem como objetivo geral contribuir com a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho a partir da implementação de boas práticas em Direitos Humanos, enquanto política corporativa e, refletir em ganhos de sustentabilidade. O problema que a pesquisa pretende enfrentar está circunscrito a seguinte pergunta: Como responder adequadamente as consequências negativas causadas pelo assédio moral que impactam na saúde do trabalhador e na economia corporativa? A hipótese é a de que, através da utilização das ferramentas de controle que compõem o programa de *compliance*, há possibilidade de responder adequadamente ao problema porque, com a implementação, é possível promover o trabalho decente e cumprir com o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável nº 08 da Agenda 2030 da ONU. Para tanto, como objetivos específicos, a investigação tem como percurso de pesquisa, primeiramente, (i) a análise dos contornos normativos que permeiam empresas e direitos humanos; (ii) a contextualização dos direitos humanos, as novas formas de gestão como o *compliance* e sua convergência com o Decreto brasileiro 9.571/2018; e, (iii) a atribuição da responsabilidade social empresarial e a respectiva consecução para alinhamento do trabalho decente aos objetivos globais sustentáveis. Como metodologia de pesquisa, o método utilizado foi indutivo, pois, partiu-se da investigação particular do ambiente de trabalho e do trabalhador, vítima de assédio moral, para apresentar resposta organizacional, de caráter geral e global. A abordagem da dissertação foi feita através dos custos de transação enquanto recorte de categoria da Análise Econômica do Direito. Já, como técnicas de pesquisa, a aplicação qualitativa e exploratória descritiva para análise das perspectivas que envolvem os programas de *compliance* para obtenção de melhores práticas empresariais voltadas ao respeito dos direitos humanos. Como achados de pesquisa foi possível verificar os impactos organizacionais positivos gerados pela implementação das ferramentas do programa na cultura da empresa; além disso, mais e maior conscientização dos trabalhadores sobre atitudes éticas; aprimoramento da transparência das ações, a redução de custos e contingências

negativas e o benefício reputacional. Ao final da investigação, a hipótese inicial se confirma no sentido de que caso a empresa implemente diretrizes contidas no Decreto 9.571/2018 atreladas as ferramentas presentes em programas de *compliance*, garantida está a conduta empresarial voltada a proteção dos direitos humanos e consequente prevenção da prática do assédio moral, se inserindo no cenário Global da Agenda 2030, com o consequente fortalecimento da imagem da empresa. Como substrato de pesquisa, apresenta-se, ao final, uma proposta prática de programa de *compliance* para implementação em empresas de médio porte.

Palavras-chave: Trabalhador; Assédio moral; Direitos humanos; Programa de *Compliance*; Sustentabilidade Empresarial.

ABSTRACT

The harassing practices that occur in the workplace and the devastating consequences generated in labor relations, in individuals, besides hurting human dignity, impact the business activity and, ultimately, society as a whole. From this comes the necessary change in organizational culture and systemic control. The general objective of this study is to contribute to the worker's health in the workplace through the implementation of good practices in Human Rights, as a corporate policy, and to reflect on sustainability gains. The problem that the research intends to address is circumscribed to the following question: How can we adequately respond to the negative consequences caused by bullying that impact worker health and corporate economics? The hypothesis is that, through the use of the control tools that make up the compliance program, there is a possibility of adequately responding to the problem because, with the implementation it is possible to promote decent work and comply with the Sustainable Development Goal No. 08 of the UN Agenda 2030. To this end, as specific objectives, the investigation has as its research path, firstly, (i) the analysis of the normative contours that permeate business and human rights; (ii) the contextualization of human rights, the new forms of management such as compliance and its convergence with the Brazilian Decree 9.571/2018; and, (iii) the attribution of corporate social responsibility and the respective achievement to align decent work with sustainable global goals. As a research methodology, the method used was inductive, since we started from the particular investigation of the work environment and the worker, victim of moral harassment, to present a general and global organizational response. The approach of the dissertation was made through the transaction costs as a category cutout of the Economic Analysis of Law. And, as research techniques, the qualitative and exploratory descriptive application for the analysis of the perspectives that involve the compliance programs for the attainment of better corporate practices aimed at the respect for human rights. As research findings, it was possible to verify the positive organizational impacts generated by the implementation of the program's tools in the company's culture; in addition, more and greater awareness of ethical attitudes among the workers; improvement in the transparency of actions, the reduction of costs and negative contingencies and the reputational benefit. At the end of the investigation, the initial hypothesis is confirmed in the sense that if the company implements the guidelines contained in Decree

9.571/2018 linked to the tools present in compliance programs, they will guarantee corporate conduct focused on the protection of human rights and consequent prevention of the practice of moral harassment, inserting themselves in the Global scenario of Agenda 2030, with the consequent strengthening of the company's image. As a research substrate, a practical proposal of a compliance program for implementation in medium-sized companies is presented at the end.

Keywords: Worker; Moral Harassment; Human Rights; Compliance Program; Corporate Sustainability.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - A empresa tem estrutura dedicada para a condução de ações de responsabilidade social com relação à crise do COVID-19?.....	35
Gráfico 2 – Quem você espera que promova a implementação dos ODS no seu país?	45
Gráfico 3 – Retrato sobre ações de suporte e orientação psicológica a funcionários	49
Gráfico 4 – Regulamentação em matéria de violência e assédio no local de trabalho.	52
Gráfico 5 – Componentes da violência e do assédio.	60
Gráfico 6 – Componentes da violência e do assédio.	61
Gráfico 7 – A pandemia de COVID-19 eliminou décadas de progresso no que diz respeito à taxa de participação feminina na força de trabalho.	64
Gráfico 8 – Percentagem de trabalhadores ausentes e número de dias de ausência devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho e causados pela violência e o assédio.	74
Gráfico 9 – Países em que se obriga o empregador a adotar medidas para prevenir a violência psicológica e o assédio relacionados com o trabalho.....	80
Gráfico 10 – Quantidade de Acórdãos constantes no TRT4 que envolvem as expressões “ <i>compliance</i> trabalhista” e “ <i>compliance</i> ” e “Decreto 9571”.....	107
Gráfico 11 – Comparação do ingresso de novas ações em que há pedido de danos morais, especificando o pedido “assédio moral”, por quantidade.....	113
Gráfico 12 – Comparação do ingresso de novas ações em que há pedido de danos morais, especificando o pedido “assédio moral”, em percentual.....	114

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O Processo de Tomar Decisões Éticas.....	104
Figura 2 – Ciclo PDCA em programa de <i>compliance</i>	123

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria Geral da União
CID	Código Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ESG	Environmental, Social and Governance
MPT	Ministério Público do Trabalho
NBR	Normas Brasileiras de Regulação
NR	Norma Regulamentadora
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNDH	Programa Nacional de Direitos Humanos
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	O TRABALHADOR NO CENÁRIO DE DESENVOLVIMENTO DE MATURIDADE SISTÊMICA DA EMPRESA.....	20
2.1	A Gestão empresarial e a responsabilidade social.....	33
2.2	Objetivo para o desenvolvimento sustentável: trabalho decente e crescimento econômico	43
3	O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	47
3.1	Contornos conceituais e elementos caracterizadores do assédio moral laboral	58
3.2	Os infortúnios causados pelo assédio moral sob enfoque trabalhista e econômico	68
4	PERSPECTIVAS DOS <i>COMPLIANCE PROGRAMS</i>	82
4.1	O instituto do <i>compliance</i> e a relação com o trabalho	86
4.2	A importância da utilização de pilares norteadores para a construção de um programa de <i>compliance</i> trabalhista	93
4.3	Os impactos gerados em virtude da implementação dos programas de <i>compliance</i>	100
5	CARTILHA DE DIRETRIZES DE PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> EM DIREITOS HUMANOS PARA MÉDIAS EMPRESAS	121
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	139
	REFERÊNCIAS	145

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário mercadológico, as empresas necessitam dar efetividade as suas práticas de gestão, com o cumprimento de regras jurídicas e observância da realidade social. Assim, o estudo do tema *compliance* associado a preocupação e preservação dos direitos humanos, com vistas a redução dos casos de assédio moral, mostra-se absolutamente necessário, de modo a impactar a saúde dos trabalhadores, as relações interpessoais, o ambiente organizacional, levando a empresa a um novo patamar de organização, com ganho de competitividade.

O mundo do trabalho é historicamente alvo de grandes transformações, considerando o passado longínquo que era regido por um sistema escravocrata o qual passou severo regramento diante da mundialização da economia.

As transformações do processo de industrialização iniciaram na Primeira Revolução Industrial que trouxe o trabalho assalariado como cerne da vida do indivíduo, passando para a Segunda Revolução a qual avançou em técnicas produtivas para o trabalho, surgindo indústrias e impactando no sistema econômico. A década de 1960 assinala o início da Terceira Revolução Industrial também denominada de revolução digital, gerando um novo conceito para o trabalho e sua relação globalizada.

A Humanidade está no contexto, hodierno, da Quarta Revolução Industrial, em que há a inserção das inovações tecnológicas no trabalho, apresentando efeitos nos negócios, quais sejam: os clientes possuem anseios diferentes por produtos melhorados pelos dados, novas formas de colaboração empresarial estão surgindo e modelos operacionais são transformados em digitais. (SCHWAB, 2016)

Do decorrer da evolução das relações de trabalho e da geração de crescimento econômico, decorre também a busca pela proteção aos direitos humanos, posto que é responsabilidade das empresas prevenir ou mitigar impactos negativos gerados no ambiente laboral, assegurando a dignidade da pessoa humana a todos.

Diversas normas jurídicas brasileiras trazem temas relacionados aos programas de integridade, denominação dada ao *compliance*. A Lei Anticorrupção demonstra avanço no campo da integridade, posto que traz regramentos sobre a responsabilização civil e administrativa de pessoas jurídicas, coibindo a prática de

atos ilícitos. O Decreto 8.420/2015 (regulamentador da Lei Anticorrupção), por sua vez, aponta parâmetros a serem seguidos para implementação dos programas de integridade.

Legislações Estaduais trazem o dever das empresas de implantarem programas de integridade para celebrarem contratos com a Administração Pública, apresentando condições relativas apenas a valores e prazo de validade de cada contrato.

Ambas legislações demonstram que o funcionamento de programas de integridade servem para avaliação da dosimetria das sanções a serem aplicadas.

Destaca-se dentre as normas do nosso País, o Decreto nº 9.571 do ano de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País, atribuindo a responsabilidade empresarial à criação e manutenção de programas de integridade, elencando uma série de diretrizes que compõem mecanismos a serem adotados para proteção dos direitos humanos em atividades empresariais. As premissas são compostas por verbos como, prevenir, detectar e remediar condutas não conformes, contrárias aos valores da organização.

Os programas de *compliance* trabalhista se apresentam como reguladores das relações de trabalho, aqui, abrangidas todas as formas, e organizadores de sistemas, a fim de dar cumprimento as normas gerais laborais como de proteção à saúde e segurança, dentre tantas outras, com foco na promoção de ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

Sendo assim, a difusão de cultura ética, pautada pela valorização dos direitos humanos, é responsabilidade adquirida pelas empresas a fim de combater condutas discriminatórias e assediadoras, tendo uma consciência coletiva sobre o valor da dignidade da pessoa humana.

Por ser uma prática de desrespeito aos direitos humanos, as consequências advindas do assédio moral causam uma série de prejuízos ao trabalhador e à organização, gerando assim, perdas econômicas e danos a toda sociedade.

O empregador que expõe seus trabalhadores a situações de violência psicológica, acaba por prejudicar a saúde física e mental do indivíduo, atingindo a personalidade, a identidade e a autoestima. Há, por decorrência, uma degradação

do meio ambiente do trabalho, gerando consequências devastadoras, impactando diretamente, na imagem das organizações perante o mercado e a sociedade.

Iniciativas de órgãos federais e estaduais, como criação de cartilhas e campanhas, demonstram a preocupação e a importância dada ao tema, na medida em que denúncias que envolvem atos de assédio moral e ações ajuizadas em nosso País, compõem avassaladores números que impactam no contencioso trabalhista das empresas.

Pesquisa realizada pelo ICT Outsourcing apontou que nos últimos dez anos, até 2018, as denúncias de empresas que tem situação envolvendo assédio moral representaram um crescimento de 58%, sendo o tema mais recorrente. Ainda, em amostra feita com 100 processos de todo o País, onde houve condenações empresariais em caráter definitivo, no ano de 2018, verificou-se que a média de indenização paga por processo pode chegar a um montante de R\$ 20.907,60 (EVOLUÇÃO..., 2018).

Dessa forma, deve haver intentos para mitigação e até erradicação do assédio por parte das empresas, que necessitam prevenir e apurar violações de direitos humanos. Assim como também, já são verificados mais meios e maior coragem dos indivíduos em realizar denúncias, visto que tais práticas não podem ser toleradas. Tais denúncias, inclusive, devem ser estimuladas pelo Estado para que constem nas atividades empresariais.

Veja-se que o Projeto de Lei nº 1.399, de 2019, pretende alterar a CLT para instituir medidas de combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho, com trâmite na Câmara dos Deputados, uma vez que já houve aprovação pela Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal em decisão terminativa. (BRASIL, 2019a)

O projeto intenciona a inserção dos artigos 12-A, 12-B e 12-C, à CLT, para que seja vedada a prática de assédio no trabalho, trazendo conceito de assédio, com base na definição estabelecida pela Convenção 190 da OIT firmada por representantes patronais e de trabalhadores e governos em junho de 2019, a fim de resguardar direitos dos trabalhadores em todas as suas categorias. (BRASIL, 2019a)

Como medida de efetividade ao combate das práticas assediadoras, consta na inserção do artigo 12-B o dever empresarial de adoção de códigos de ética e conduta de modo a regular as relações entre agentes internos e externos que

compõem a extensão das atitudes empresariais. (BRASIL, 2019a)

Ainda, constam imposições a serem efetivadas para estabelecimentos com 100 ou mais empregados, como a existência de meios de denúncia, a apuração dos fatos, equipe especializada para tratamento e apoio às vítimas, além de atividades preventivas, como palestras. São estipuladas também multas em caso de infração às determinações, sem prejuízos das sanções cíveis e penais. (BRASIL, 2019a)

Iniciativas de combate ao assédio moral através da execução de ferramentas do *compliance* são vistas nas Legislações que tratam da aplicação de programas de integridade. Nesse sentido, em procedimentos administrativos que investigam denúncias feitas para instrução dos inquéritos civis, são muitas vezes solicitadas para as empresas a demonstração de implementação de mecanismos que possam prevenir práticas assediadoras no ambiente laboral, como por exemplo, os mecanismos que compõem um programa de *compliance*.

Os programas de *compliance* são modernas formas de gestão, que retratam uma cultura pautada pela busca de um agir ético e socialmente responsável, pois não são somente produtos e serviços entregues que agregam valor para as organizações, mas também comportamentos e atitudes íntegras. Em pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria foi apontado que 62% da população brasileira já boicotou marcas por saber da violação das empresas a direitos trabalhistas, crimes ambientais, discriminação e posicionamento político (CNI, 2021).

A compreensão por parte dos gestores das normas jurídicas e de ferramentas para antecipação de possíveis desvios e solução de problemas que surgem no ambiente corporativo é relevante para redução de custos empresariais. Iniciativas por parte dos setores públicos e privados devem estimular boas práticas empresariais, cujo objetivo é sinergia nas questões sociais, ambientais e econômicas centradas em pessoas.

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.

Visando a relação empresarial com os trabalhadores e a comunidade, as organizações devem estar alinhadas as orientações sobre direitos humanos. Tais direitos fazem parte da *Environmental, social and corporate governance* (ESG)¹ que integra a adoção de práticas de governança, o cuidado com o meio ambiente e a responsabilidade social, apresentando visão sistêmica de gestão corporativa, mitigando riscos e agregando valor.

O assunto aqui tratado ganha relevância vez que a ONU elencou 17 objetivos a serem cumpridos até 2030 estabelecendo diretrizes que objetivam o crescimento econômico sustentável, a cidadania e a afirmação dos direitos humanos, através do trabalho decente para todos.

O interesse pelo tema e, portanto, o espaço que esta pesquisa ocupa, decorre do fato de que as organizações devem estar atentas acerca da responsabilidade delas perante os direitos humanos e, por consequência, a situações de assédio moral.

Diante de tais contornos, verifica-se a problemática a ser tratada na pesquisa, qual seja: Como responder adequadamente as consequências negativas causadas pelo assédio moral que impactam na saúde do trabalhador e na economia corporativa?

Considerando as elencadas posições acerca da responsabilidade das empresas para com padrões éticos, objetiva a pesquisa contribuir com a saúde do trabalhador e com ganhos de sustentabilidade empresarial, por meio da inserção e efetivação de boas práticas voltadas a proteção dos direitos humanos e combate ao assédio moral laboral.

Os objetivos específicos elencados são o de analisar os contornos normativos que permeiam empresas e direitos humanos e, a respectiva consecução para alinhamento do trabalho decente aos objetivos globais sustentáveis; investigar as práticas de assédio moral nas relações de trabalho e os infortúnios por ela gerados;

¹ “Em 2004, o documento *Who Cares Wins* criado pelo Pacto Global da ONU em conjunto com o Banco Mundial provocou as 50 principais instituições financeiras do mundo a refletirem sobre formas de integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. E foi assim que nasceu o conceito ESG. A sigla ESG faz alusão ao estímulo dado a empresas assumirem e adotarem medidas que gerem impactos sociais, ambientais e de governança cada vez mais positivos. É um exercício prático de autorreflexão a fim de promover uma compreensão genuína dos impactos negativos e positivos gerados na sociedade e no meio ambiente e agir sobre eles. Ao se apropriar destas externalidades econômicas, sociais e ambientais, o movimento ESG revela um olhar mais humano, prático e alinhado com as demandas da sociedade e das novas gerações.” (STILINGUE, 2021)

demonstrar as perspectivas dos *compliance programs* e sua convergência com o Decreto brasileiro 9.571/2018, apresentando os impactos gerados, a fim de incentivar as boas práticas empresariais para proteção aos direitos humanos e combate ao assédio moral.

A hipótese se confirma na medida em que programas de *compliance* destinados a monitorar práticas de Direitos Humanos, segundo padrões estabelecidos pelo Decreto 9.571/2018, podem auxiliar na mitigação do assédio moral nas relações de trabalho, gerando impactos positivos para a empresa e seus trabalhadores.

Aderiu-se a linha de pesquisa Direito da Empresa e Regulação no Programa de Pós-Graduação a nível de Mestrado Profissional de Direitos da Empresa e dos Negócios, pois este analisa as empresas sobre a perspectiva interna, seus riscos, a busca de resolução de conflitos e a construção dos *compliance programs*.

Com este norte, a dissertação está organizada em quatro capítulos.

No capítulo de número 2 são verificados os contornos normativos sobre o objeto de pesquisa, com atenção especial a compreensão dos direitos humanos e empresas, com objetivo de demonstrar a persecução da gestão para possibilitar condições de trabalho dignas. O estudo da contextualização dos direitos humanos se mostra essencial na medida em que tais conceitos estão em constante processo de adaptação, posto que devem acompanhar as necessidades humanas. Assim também as organizações acompanham as transformações sociais, vez que novas formas de gestão devem permeá-las. A responsabilidade social empresarial se mostra necessária eis que gera o compromisso ético, íntegro e sustentável tanto interno quanto externo, afetando não só os trabalhadores, mas toda a comunidade. Não é outro, senão, o objetivo de nº 8 da Agenda 2030 da ONU, verificado também no capítulo, que é o de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas e todos, decorrentes do Pacto Global do qual o Brasil faz parte. Por derradeiro, deve haver a convergência das medidas empresariais à proteção dos direitos humanos, pois o ambiente laboral é fomentador da transformação da vida cotidiana. Dessa maneira, normas orientadoras sobre empresas e direitos humanos com base no Decreto brasileiro nº 9.571/2018 são vistas de modo a contextualizar os programas de integridade (*compliance*) como mecanismos de combate ao assédio moral.

O capítulo de número 3 abrange a problemática verificada no dia a dia dos gestores e operadores do Direito, que é a prática do assédio moral, e que possui características amplas afetando sobremaneira a integridade física e psíquica das vítimas. Verificou-se, portanto, os variados conceitos que esta prática recebe, as modalidades existentes e a tipologia, abordando também princípio de maior relevância dentre os direitos fundamentais, inerentes a todo ser humano, princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do trabalhador. Após, são elencados os infortúnios causados pelo assédio moral nas relações de trabalho. São trazidas as consequências geradas à saúde do indivíduo assediado, as consequências decorrentes geradas ao Estado e a sociedade, as geradas no ambiente empresarial, devastadoras das relações laborais e, as consequências jurídicas e econômicas, vez que tal problemática é enfrentada cotidianamente no Judiciário Trabalhista, gerando não só indenizações para as organizações como também desligamentos e impacto negativo na imagem empresarial.

Diante do estudo do conflito organizacional gerado pelo assédio nas relações de trabalho, no capítulo de número 4 passa-se a construir a hipótese e a busca da elaboração de entrega prática de aplicação da dissertação e, portanto, mergulha, com profundidade nas perspectivas dos *compliance programs*, ferramenta de gestão apta a auxiliar as empresas, pois visa cumprir leis e regulamentos internos e externos, para assegurar comportamentos íntegros e éticos, através de boas práticas empresariais. Será, portanto, analisado o *compliance* na esfera trabalhista, a utilização dos pilares que o compõem para nortear a construção de um programa de integridade atrelado as ferramentas estabelecidas no Decreto 9.571/2018, para ao final serem apresentados os impactos gerados em virtude da sua implementação, como os reflexos na cultura da empresa, a conscientização dos funcionários de atitudes éticas e transparentes, a redução de custos e contingências e o benefício reputacional.

Tendo em vista a constante necessidade de utilização das ferramentas, presentes em praticamente todas as legislações que tratam da implementação de programas de integridade, que reúnem diretrizes a serem observadas por todos os gestores e trabalhadores de modo a gerar segurança e confiabilidade na execução de suas atividades e de igual forma para a empresa, no capítulo de número 5 é apresentada uma proposta de programa de *compliance* para as empresas de médio

porte, a fim de que possam utilizar a cartilha elaborada como entrega da pesquisa contendo condutas exequíveis. Para tanto, utilizou-se da ferramenta PCDA para elaboração de diretrizes e ações que tem como supedâneo o Decreto 9.571/2018 a fim de instituir programa de conduta empresarial voltado a proteção dos direitos humanos e consequente prevenção da prática do assédio moral.

Para realização deste trabalho de pesquisa, o método utilizado foi o indutivo partindo de estudos sobre o ambiente empresarial e os direitos dos trabalhadores, vítimas de assédio moral, para serem apresentadas propostas organizacionais que impactem positivamente tanto o ambiente interno quanto o externo das organizações. A abordagem do trabalho foi feita através dos custos de transação verificados quando da Análise Econômica do Direito. A técnica a ser adotada é a qualitativa e exploratória descritiva, na medida em que são feitas coletas de dados e matérias correlatas, referentes a documentos organizacionais comparados que tenham descrição e sistematização de *compliance programs* para gerir as relações de pessoas no ambiente de trabalho.

Com esta temática, os achados de pesquisa contribuem de forma a incentivar as organizações a aderirem e implementarem programas de *compliance*, conforme os padrões estabelecidos no Decreto brasileiro 9.571/2018, pois mostram-se como fator determinante para mitigação dos casos de assédio moral nas relações de trabalho. Com isso, as empresas que promovem o trabalho decente e cumprem com o objetivo para o desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, tornam-se mais competitivas, sendo aceitas no mercado, obtendo crescimento econômico.

2 O TRABALHADOR NO CENÁRIO DE DESENVOLVIMENTO DE MATURIDADE SISTÊMICA DA EMPRESA

Decorrente da mudança social e econômica que ocorreu ao longo do século XX, onde houve a valorização dos anseios dos trabalhadores, dos consumidores e a maior preocupação com as consequências geradas ao meio ambiente e a sociedade, em especial a partir da década de 90, o reconhecimento da responsabilidade empresarial, gerou um impacto positivo nas corporações que incentivam e cumprem com padrões íntegros e conformes.

Por ser a atividade empresarial uma atividade humana, questões que abordam a ética empresarial devem permear o contexto corporativo, tais como: cultura de empresa, capital humano, clima ético, responsabilidade corporativa, direção que toma por base os valores, antecipação de futuro, criação de códigos éticos, dentre outros (CORTINA, 2007).

Dessa forma, implementar práticas corporativas voltadas a contribuir com a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho e refletir em ganhos para a empresa e para a sociedade, são medidas a serem pautadas pelas corporações.

A ligação entre o ambiente em que o trabalhador está inserido e as consequências advindas das práticas implementadas pelas empresas é extremamente importante para manutenção do bem-estar coletivo.

A importância do trabalho e o valor do ambiente para o trabalhador são premissas que permeiam as relações trabalhistas e que justificam que o meio ambiente laboral digno e equilibrado representa um bem material, moral e, além disso, espiritual, pois reflete o posicionamento do empregado perante os demais. (ALKIMIN, 2005)

Existindo, portanto, uma relação em que um sujeito presta a outrem seus esforços, pode haver a exposição de uma das partes a situações de humilhação e constrangimento no exercício de suas atividades, trazendo danos à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física e psíquica humana, caracterizando assim o assédio moral, problemática enfrentada no decorrer da pesquisa.

É de competência do empregador garantir aos seus trabalhadores um ambiente sadio para o labor - a Constituição Federal (BRASIL, 1988) consolida o direito ao trabalho como um direito fundamental social (art. 1º, inciso IV, art. 6º, art.

193) - com condições físicas e psicológicas suficientes para atender aos anseios e expectativas dos seus membros e proporcionar-lhes crescimento pessoal e profissional. Sendo, da mesma forma, uma garantia de interesse da coletividade.

A empresa possui função social, vez que institui regimentos e condutas para alcance de benefícios não só internos, como também para os interesses externos, ao passo que suas atitudes não gerem prejuízos a outrem (externalidades negativas).

O artigo 170 da CF (BRASIL, 1988) assegura que a ordem econômica deva garantir a todos a uma existência digna, como dita a justiça social, com a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa e mais, a busca do pleno emprego (*caput* e inciso VIII). Assim sendo, as organizações devem ter claro estes princípios que garantem a dignidade do trabalhador e regem as relações de trabalho.

Direitos fundamentais aplicados as relações trabalhistas estão contidas nos artigos 200, inciso VIII e 225, ambos da CF (BRASIL, 1988), por tratarem da necessária proteção ao meio ambiente, compreendido o do trabalho. Não havendo dissociação do meio ambiente laboral para o meio ambiente em sua forma abrangente, verifica-se que o trabalho deve afirmar a manutenção da saúde, direito social assegurado no art. 6º, da CF (BRASIL, 1988), que se estende a garantia de qualidade de vida e a segurança dos trabalhadores.

Conforme dicção do artigo 157 da CLT (BRASIL, 2017a), compete às empresas cumprir e fazer com que seus trabalhadores cumpram normas de segurança e medicina do trabalho, a fim de evitar a ocorrência de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (incisos I e II). Ainda, são de observância obrigatória pelas empresas as Normas Regulamentadoras (NR), cabendo destaque as que se referem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - NR 05 (BRASIL, 1978a), Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 07 (BRASIL, 1978b), Programas de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 09 (BRASIL, 1978c) e a Ergonomia – NR 17 (BRASIL, 2007a).

A Norma 05 tem como premissa a melhora do ambiente laboral, pois busca compatibilizar o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos trabalhadores, práticas alinhadas com a persecução constitucional de garantir a dignidade da pessoa humana.

Tratando-se de normas de ordem pública, que perpassam cláusulas contidas nos contratos de trabalho, a proteção à saúde e a segurança não podem ser objeto de negociação coletiva, sendo ilícita qualquer norma que suprima ou reduza os seguintes direitos “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (BRASIL, 2017a, art. 611-B, inciso XVII).

Uma vez que a cultura organizacional² ultrapassa o limite dos interesses coletivos dentro do ambiente empresarial, atingindo o interesse público, é necessário difundir valores voltados a preservação dos direitos humanos e ambientais. O alcance da maximização da ética comportamental está no intento empresarial para a obtenção de resultados que agreguem valor a sociedade como um todo (PILZ, 2012).

A interação entre os aspectos jurídicos e de gestão e a análise econômica se expande para diversas áreas. Os estudos de Ronald Coase e Guido Calabresi tornaram um campo fértil a pesquisa sobre o comportamento humano e a compreensão dos fenômenos sociais a partir de vieses econômicos. Aproximando o estudo do Direito com a Economia, Coase tratou a firma como uma estrutura de governança. (ZYLBERSZTAJN; SZTAJN, 2005)

Ao celebrarem contratos empresariais, as partes exprimem suas vontades da melhor forma que as convêm, por possuírem interesses distintos. Sendo assim, ao se estabelecerem preferências benéficas para ambas as partes, estarão maximizando a utilidade nos processos que estão transacionando, gerando ganhos econômicos aos envolvidos num processo legal. (TIMM, 2008)

Por haver uma intersecção entre Direito e Economia e as Organizações, sendo que estas últimas acabam por moldar e se moldarem de acordo com suas estruturas empresariais, Rachel Sztajn e Décio Zylbersztajn (2005, p. 3) aduzem que ao serem definidas regras de conduta que tratam das relações interpessoais, a empresa “[...] deverá levar em conta os impactos econômicos que delas derivarão, os efeitos sobre a distribuição ou alocação dos recursos e os incentivos que influenciam o comportamento dos agentes econômicos privados.”

² “É o resultado de uma colisão entre pessoas, como elas interagem entre si em um ambiente e como esse ambiente evolui baseado nessas interações. [...] olhar para a cultura é garantir consistência no crescimento da organização, sem perder de vista os valores que a fizeram chegar aonde está e vão construir o caminho para ela dar os próximos passos.” (SEBRAE, 2017)

É fundamental uma análise composta destas duas ciências para que se possa compreender as consequências advindas do comportamento humano, uma vez que o direito se preocupa de forma posterior com as repercussões geradas pelos conflitos, enquanto a economia tem preocupação antecipada sobre os efeitos que podem vir a surgir destes conflitos. (MATHIES, 2018)

Sendo assim, não há como negar o forte impacto econômico das regras trabalhistas na atividade empresarial. Em igual sentido, Anaruez Mathies afirma que “(...) muitas medidas na área trabalhista impactam no custo de produção e no desempenho econômico das empresas, tanto de forma positiva como negativa.” (2018, p. 82).

Ronald Harry Coase (1988) ao desenvolver pesquisas sobre o comportamento humano, e verificar a conexão entre as teorias econômicas e jurídicas, traz referencial estudo sobre os custos de transação, uma vez que todas as transações são custosas, como por exemplo, as contratuais.

Com relação a Economia dos Custos de Transação, Oliver Williamson (2005) afirma que esta está atrelada a caracterização dos seres humanos, cujo comportamento é estudado, considerando que as partes estarão sempre sujeitas à racionalidade limitada, fazendo com que os contratos entre elas sejam, inevitavelmente, incompletos.

O tratamento dispensado às pessoas pelos organismos empresariais sempre foi palco de conflitos, por isso necessário o estudo desta temática que hoje já desperta para soluções ágeis, inovadoras, sustentáveis e humanas.

Por possuírem âmbitos diferentes de aplicação, Direitos Humanos foram sendo normatizados ao longo da história em Tratados Internacionais tendo como uma de suas características, a universalidade. Já, os Direitos Fundamentais, que são da essência humana, estão definidos na Constituição Federal.

A CF apresenta um rol, não taxativo, de normas que asseguram os direitos humanos, podendo ser acrescentados novos direitos fundamentais a medida em que o País aprova Tratados Internacionais de Direitos Humanos. (BRASIL, 1988, art. 5º)

Permeando todo o ordenamento jurídico, os direitos humanos são fundamentos basilares que devem ser respeitados para consecução do Estado de Direito Democrático. Normativas históricas apontam a evolução do estudo destes

direitos até se chegar à promulgação do ato geral sobre Empresas e Direitos Humanos, que foi o Decreto brasileiro de nº 9.571 no ano de 2018.

Associada ao lema da Revolução Francesa – Liberdade, Igualdade e Fraternidade – e as etapas de reconhecimento dos direitos humanos, a teoria das dimensões de direitos humanos possui função didática, não se sucedendo e sim, se expandindo, a medida em que direitos dos cidadãos foram sendo conquistados, abrindo frente para a extensão de direitos fundamentais, diante do desenvolvimento constante do conceito de direitos humanos. (MAZZUOLI, 2014)

Os direitos individuais compreendem a primeira dimensão, tratando-se de direitos dos indivíduos, civis e políticos. Os direitos econômicos, sociais e culturais compreendem a segunda dimensão, que tem ligação com a Terceira Revolução Industrial, compreendendo direitos dos indivíduos quando da vida em sociedade, direitos trabalhistas, previdenciários, direito à saúde, educação, dentre outros. A terceira dimensão é composta pelos direitos de solidariedade ou fraternidade, de titularidade coletiva, abarcam principalmente a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento econômico. Decorrente da globalização dos direitos fundamentais, há uma quarta dimensão, abarcando direitos à informação e ao pluralismo. (BELTRAMELLI NETO, 2014)

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, importante declaração francesa do ano de 1789, que recorda os direitos fundamentais dos homens insculpidos em Lei, serviu de base para elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, de 1948.

O Sistema Global de Direitos Humanos da ONU possui órgãos voltados a estudos e recomendações sobre esta temática. A instituição das Nações Unidas em 1945 contribuiu de modo edificante para o progresso dos debates e engajamento global acerca da proteção aos direitos humanos.

De amplitude geral, global e homogênea, a Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU é constituída por três instrumentos, sendo eles: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948), o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP, 1966) e o Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, 1966). São alguns dos direitos reconhecidos na Carta: “Trabalho, sob condições favoráveis; Assistência à Saúde e Serviços Sociais;

Igualdade de direitos sem discriminação, dentre outros” (BELTRAMELLI NETO, 2014, p. 64)

Marco referencial do período pós-guerra, a aprovação na Assembleia-Geral da ONU da criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, tratou-se de um código de conduta que positivou direitos mínimos dos indivíduos, consolidando-se em uma ética universal que garante a proteção internacional dos direitos humanos. A Declaração é composta de um conjunto indissociável de direitos individuais e coletivos civis e políticos, bem como nas dimensões econômica, cultural e social. (MAZZUOLI, 2014)

Versando sobre estas duas categorias de direito que foram trazidas na norma, os Pactos (PIDCP e PIDESC) foram aprovados pela Assembleia-Geral da ONU, em Nova York, com o intuito de garantir a aplicabilidade dos artigos nela contida dando efetiva proteção aos direitos humanos. Estes Pactos foram promulgados no Brasil pelo Decreto 591 no ano de 1992.

O mencionado Decreto (BRASIL, 1992b) expressa direitos como o direito de toda a pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem condições de trabalho seguras e higiênicas (art. 7º, “b” e “c”), com igual oportunidade para todos (art. 7º, “a”, item “i”), o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental (art. 12, “1”), reconhecendo também o direito de toda pessoa a educação visando o pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e fortalecendo o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais (art. 13).

Ainda, o Decreto brasileiro 678 (BRASIL, 1992a), também no ano de 1992, promulgou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Tal Convenção foi celebrada pela Organização de Estados Americanos, contendo em seus artigos direitos fundamentais da pessoa humana.

A segunda Conferência Mundial de Direitos Humanos (1993), ocorrida em Viena, trouxe à tona os consagrados princípios dos direitos humanos, sendo eles universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. É através destes princípios que restou superada a divisão antes determinada entre as categorias de

direitos, bem como, foi afastada a concepção do relativismo cultural³ (situação em que os meios culturais eram sobrepostos a proteção dos direitos humanos), trazendo a clara noção do universalismo da proteção humana.

Na sequência de ações e avanços, decorrente de recomendação feita na Conferência de Viena, foi instituído o Programa Nacional de Direitos Humanos, contemplado em três versões dos anos de 1996, 2002, culminando no último que é do ano de 2009 (BRASIL, 2009), com propósito de integrar a promoção e a proteção dos direitos humanos como linha básica dos programas de governo brasileiro.

Resultado de escuta a sociedade e de inúmeras contribuições por parte de diversas organizações, contém o Programa diagnóstico da situação humana no País e medidas para a sua defesa e promoção, direcionando ações governamentais para geração de programas sociais. O Decreto 7.037 (BRASIL, 2009) expressa as diretrizes que compõem os eixos orientadores do terceiro Programa, cabendo destaque o Eixo Orientador II: Desenvolvimento e Direitos Humanos que estabelece na Diretriz 4: “A efetivação de modelo de desenvolvimento sustentável, com inclusão social e econômica, ambientalmente equilibrado, participativo e não discriminatório;” e na Diretriz 5: “Valorização da pessoa humana como sujeito central do processo de desenvolvimento;”, garantindo ainda a promoção de tais direitos para as futuras gerações (art. 2º, II, alíneas *a*, *b* e *c*).

Decorrente de estudos e relatórios elaborados pelo então, na época (2011), Representante Especial do Secretário-Geral para Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (BRASIL, 2019c). Como regra geral, os princípios visam proteger, respeitar e reparar a proteção dos direitos humanos, com vistas a se conquistar práticas corporativas engajadas nesta premissa. São trazidos nos princípios métodos para operacionalização e de resolução para tais questões a serem efetivados pelas empresas.

Igualmente no ano de 2011, constante da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, foram elaboradas as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (OCDE, 2011), que recomendam

³ “A doutrina relativista sustenta basicamente, que os meios culturais e morais de determinada sociedade devem ser respeitados, ainda que em detrimento da proteção dos direitos humanos nessa mesma sociedade.” (MAZZUOLI, 2014, p. 77) Na Segunda Conferência Mundial de Direitos Humanos “compreendeu-se, finalmente que a diversidade cultural (relativismo) não pode ser invocada para justificar violações aos direitos humanos.” (MAZZUOLI, 2014, p. 79)

ações empresariais para estas empresas a fim de auxiliarem para o desenvolvimento sustentável. São diretrizes voluntárias, que os países que aderem se vinculam ao compromisso de implementar tais padrões, o que ocorre com o Brasil.

A responsabilidade atribuída as corporações têm como objetivo identificar brechas, através de análise de riscos sobre empresas e direitos humanos e procurar gerenciá-los, como por exemplo através da devida diligência em direitos humanos, o que inclusive já é obrigação imposta por alguns governos. “Resumindo de maneira direta: os Estados devem proteger; as companhias devem respeitar; e aqueles que forem prejudicados devem ser indenizados.” (RUGGIE, 2014, p. 16-17)

Derivados dos Princípios Orientadores, em nosso País foi publicado o Decreto nº 9.571/2018 (BRASIL, 2018a) que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País, que dá incentivo e respaldo jurídico às organizações para que introduzam em sua gestão diretrizes voltadas a temática humanitária, através de programas de integridade.

Sendo os direitos humanos direitos fundamentais de todas as pessoas, por garantirem a existência digna a qualquer pessoa, com relação ao fundamento destes direitos, Manoel Gonçalves Ferreira Filho traz duas visões, onde para uns os direitos humanos estão atrelados a uma experiência comum as sociedades contemporâneas – visão que considera insustentável, e, para outros, tais direitos constituem um anseio a ser atingido por todos - “o que vem a refletir uma visão otimista do progresso da história como marcha em sentido determinado.” (2014, p. 49)

A despeito dos marcos históricos, ideias e elaboração dos documentos, verifica-se que os direitos humanos estão em constante processo de enriquecimento, posto que devem acompanhar e se adaptar as necessidades mundanas. Norberto Bobbio enfatiza a exigência de “novos conhecimentos e de novas proteções na passagem da consideração do homem abstrato para aquela do homem em suas diversas fases de vida e em seus diversos estágios.” (2004, p. 10) elucidando em relação a ampliação das gerações dos direitos humanos: “Essas exigências nascem somente quando nascem determinados carecimentos. Novos

carecimentos nascem em função da mudança das condições sociais e quando o desenvolvimento técnico permite satisfazê-los.”. (BOBBIO, 2004, p. 10)

Os direitos humanos constituem-se em processos em que os indivíduos fazem parte na busca de bens necessários para se viver. Joaquín Herrera Flores leciona sobre a utilização dos direitos humanos:

Os direitos humanos são uma convenção cultural que utilizamos para introduzir uma tensão entre os direitos reconhecidos e as práticas sociais que buscam tanto seu reconhecimento positivado como outra forma de reconhecimento ou outro procedimento que garanta algo que é, ao mesmo tempo, exterior é interior a tais normas. (2009, p. 28)

Nesta premissa são identificados alguns deveres básicos que constituem elementos para a construção de uma nova cultura de direitos humanos tendente a abertura de ações sociais, sendo eles o reconhecimento, o respeito, a reciprocidade, a responsabilidade e a redistribuição. Esta abertura tem caráter epistemológico, ou seja, que tenhamos capacidade de reagir culturalmente para atuar em situações de desigualdade, por exemplo; tem caráter intercultural, pois não há só uma via cultural para o alcance da dignidade humana; e, tem caráter político, com a necessidade de criação de condições institucionais com vistas a se obter garantias sociais, econômicas e culturais. (HERRERA FLORES, 2009)

O contexto organizacional tem a incumbência de acompanhar as transformações sociais, tendo responsabilidade sobre os direitos humanos, sobre atos de discriminação e assédios, situações que envolvem a saúde e a segurança dos trabalhadores.

À medida que novas formas de gestão são incorporadas, se verifica a convergência das empresas com a preocupação ao desenvolvimento e o amparo dos direitos humanos, pois o ambiente laboral é fomentador da transformação da vida cotidiana.

Na atual conjuntura global e econômica, há cada vez mais situações humanas que exigem, não só do Estado, mas também dos particulares, ações de proteção. Neste sentido a proteção dos direitos humanos ao desenvolvimento, terceira dimensão, surge abarcando um conjunto de diversas naturezas “(econômica, política, social e cultural) – voltados à expansão e realização das liberdades

humanas e, por isso mesmo, reclama visão universal, integrada e interdependente dos direitos.” (FACHIN, 2014, p. 144)

A busca por novos conhecimentos organizacionais, a partir da dinamicidade das interações sociais entre pessoas e empresas, faz com que existam ações voltadas a criação de procedimentos, rotinas e ideias relacionadas à ação humana (BALESTRIN; VERSCHOORE, 2008). Diante da realidade laboral são introduzidos novos métodos de gestão para organização do trabalho, que exigem participação de todos os envolvidos na cadeia produtiva.

Não sendo, portanto, uma incumbência apenas estatal, mas também de toda sociedade, a proteção aos direitos humanos está contemplada no Decreto brasileiro 9.571 (BRASIL, 2018a), que tem como eixos orientadores para além da obrigação do Estado, a responsabilidade das empresas, o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para quem teve seus direitos afetados e a implementação, o monitoramento e a avaliação das diretrizes nacionais. (art. 2º)

A convergência da construção de uma cultura de direitos humanos nas empresas e o papel da responsabilidade empresarial em direitos humanos são os elementos fundantes do Decreto.

Ainda que de caráter voluntário, o Decreto, seguindo as orientações internacionais alhures trazidas, apresenta similitude com a estrutura trazida nos Princípios Norteadores da ONU (BRASIL, 2019c), sendo acrescido no Capítulo V, a instituição de um Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos por parte do Ministério dos Direitos Humanos, que terá a atribuição de implementar, monitorar e avaliar a execução e o cumprimento dos dispositivos nele contidos.(BRASIL, 2018a, art. 16)

Para a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais, constam no Capítulo II as obrigações que remanescem ao Estado, pautadas nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (BRASIL, 2018a, art. 3º).

Diretrizes sobre a responsabilidade das empresas são trazidas no Capítulo III, onde está demonstrado que deve haver o respeito aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais os Estados sejam signatários, e, aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição (BRASIL, 2018a, art. 4º, I e II).

Os artigos 5º ao 11º (BRASIL, 2018a) trazem as competências e responsabilidades atribuídas às empresas quanto a questões referentes a aprendizagem por parte dos trabalhadores diante de ferramentas educacionais sobre normas relevantes que envolvam o respeito aos direitos humanos; a situações que envolvam a participação empresarial em não violação dos direitos dos trabalhadores, monitorando riscos envolvidos inclusive em relação a terceiros, clientes e comunidade, para que efetivem ações de prevenção e de controle, com adoção de mecanismos de denúncia para apuração e reparação de possíveis desrespeitos; a atribuições destinadas as organizações para manterem ambientes salubres com condições decentes de trabalho; além de combater a discriminação e fomentar políticas inclusivas, tendo as empresas responsabilidade de endossar seus atos de forma transparente e íntegra.

O Decreto (BRASIL, 2018a) de forma geral traz a conscientização sobre os intentos organizacionais na busca de medidas ambientalmente sustentáveis, de modo que no artigo 12º tal atribuição foi expressa, estando em consonância com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas contidos nas Agenda 2030 (ONU, c2015).

No Capítulo IV (BRASIL, 2018a) restam determinados meios para reparação das violações de direitos humanos, enfatizando a atuação do Estado e do Poder Judiciário, inclusive constando o estímulo a resolução de controvérsias por meio da mediação e mecanismos de resolução de conflitos de forma extrajudicial (art. 13). Ainda, há a competência destinada ao Estado e à administração pública de incentivar empresas a estabelecerem canais para denúncias e informações, bem como, de incentivar a reparação através de compensações pecuniárias ou não, como desculpas públicas, obrigações de não fazer e restituição de direitos lesados, incluindo ainda, a reparação integral das pessoas e comunidades atingidas, podendo-se chegar até a aplicação de sanções punitivas (art. 13, 14 e 15).

De acordo com as decisões jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região analisadas neste trabalho, considerando a cláusula de recepção do parágrafo 2º e em consonância com o parágrafo 3º, ambos do artigo 5º da CF, o Decreto 9.571 adquire status de norma constitucional, por dispor sobre Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, bem como sobre as Convenções da OIT.

O Acórdão da Ação Civil Pública 0021488-58.2017.5.04.0008⁴ merece citação destacada, pois traz determinações que contornam todo o arcabouço normativo

⁴ AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DELL COMPUTADORES DO BRASIL LTDA. VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS. DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. RANKING DE PRODUTIVIDADE COM EXPOSIÇÃO PÚBLICA DE RESULTADOS. TRATAMENTO DEGRADANTE. ASSÉDIO MORAL. DECRETO 9571/18. DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS. FALHA DE COMPLIANCE. DESCUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE. DANO SOCIAL. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. TUTELA DO INTERESSE PÚBLICO. OBRIGAÇÕES DE FAZER. 1. Contexto fático e probatório a evidenciar diversas violações de direitos humanos fundamentais praticadas pela ré, repercutindo em interesses extrapatrimoniais da coletividade, em ataque a valores fundamentais da República e à função social da propriedade. Os ilícitos praticados constituem ofensa direta à esfera moral e existencial, na forma do art. 5º, V e X, da CR, c/c art. 186 do Código Civil, não havendo falar em necessidade de comprovar a perturbação de ordem psicossocial da coletividade, porquanto a violação à ordem jurídica em seus valores fundamentais e a gravidade da repercussão de atos que dimanam seus efeitos sobre toda a sociedade é suficiente para o reconhecimento de um dano social, o dano moral coletivo. 2. **Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos violadas: o Decreto 9.571/18, que promove os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as Diretrizes para Multinacionais da OCDE, estabelece às empresas verdadeiro compromisso coletivo com a responsabilidade social, explicitando normas de ordem pública relativas à função social da propriedade (CR, art. 170) desrespeitadas no caso. O trabalho não pode representar um mecanismo de supressão de Direitos Humanos, mas sim de efetivo respaldo, observância e devida reparação no caso de violações, especialmente no que se refere à manutenção de meio ambiente de trabalho hígido e livre de quaisquer discriminações e perturbações psíquicas às pessoas trabalhadoras. Clara falha de compliance evidenciada na conduta da empresa ao permitir controle de ida aos banheiros e práticas de assédio moral em face das pessoas trabalhadoras. Dolo na dispensa de pessoas afastadas em benefício previdenciário quando do retorno: violação do conteúdo essencial da proteção ao trabalho contido na Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 23) e repetido no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (arts. 6o e 7o) e na Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 26). O cumprimento da função social da propriedade é direito concernente a toda a sociedade, e o Poder Judiciário tem o dever de exigir a responsabilidade social empresarial, não podendo se esquivar de tal leitura essencial na análise das relações de trabalho.** 3. A prática das infrações ora reconhecidas, danosas à dignidade das pessoas envolvidas e prejudicial aos mecanismos institucionais de proteção ao trabalho, gera dever inequívoco de indenização pelo dano social causado, na modalidade de dano moral coletivo, cuja responsabilização prescinde da prova de efetivo prejuízo suportado pela sociedade e pelas vítimas, bastando que se prove tão-somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano in re ipsa), o que está sobejamente demonstrado no caso. 4. Considerando-se a extensão dos danos sociais sofridos pela coletividade, a capacidade econômica da ofensora, o grau de culpa da demandada, o caráter pedagógico e punitivo que o quantum indenizatório deve cumprir na espécie, cabível a majoração do valor atribuído à indenização por danos morais coletivos, não se vinculando o juízo à estimativa feita na inicial. DANOS SOCIAIS. DANOS MORAIS COLETIVOS. VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA REPARAÇÃO. A violação de Direitos Humanos por empresas provoca inequívocos danos sociais, revelando, nada mais, nada menos, que a brutal exploração das pessoas despossuídas, que necessitam vender a sua força de trabalho para sobreviver, e são consideradas descartáveis no processo da atividade econômica. Não há dúvida de que a prática, quando perpetrada por empresa, significa o descumprimento da função social da propriedade, tornando ilegítimo o controle dos meios de produção, por abominável comportamento de descaso às pessoas que lhe prestam serviços para a consecução de sua finalidade econômica. Esta múltipla violação de bens jurídicos fundamentais ao Estado Democrático de Direito consolida uma espécie de dano social que se convencionou chamar de dano moral coletivo, assumindo o conteúdo de um prejuízo de caráter extrapatrimonial sofrido pela coletividade e que necessita reparação. Múltiplas indenizações devidas, graduadas segundo as distintas violações a Direitos Humanos ocorridas no caso. (BRASIL, 2021f, grifo nosso).

referente aos direitos humanos, as boas práticas empresariais, a responsabilidade social empresarial, visando a observância das relações interpessoais, a ética, a saúde mental no trabalho, no sentido de reprimir o assédio moral laboral, com a elaboração de plano de integridade (*compliance*⁵). Colaciona-se trecho da decisão:

Assim, o Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo das empresas com a responsabilidade social, pois o trabalho não pode representar um mecanismo de supressão de Direitos Humanos, mas sim de efetivo respaldo, observância e devida reparação no caso de violações, especialmente no que se refere à manutenção de meio ambiente de trabalho hígido e livre de quaisquer discriminações e perturbações psíquicas às pessoas trabalhadoras. O cumprimento da função social da propriedade é direito concernente a toda a sociedade, e o Poder Judiciário tem o dever de exigir a responsabilidade social empresarial, não podendo se esquivar de tal leitura essencial na análise das relações de trabalho. (BRASIL, 2021f)

Atribuem-se às organizações a necessidade de contribuírem para o desenvolvimento humano dentro do ambiente laboral, pois são o local, ou mesmo que de modo remoto, são a associação para a qual as pessoas dedicam boa parcela do seu tempo diário.

A constitucionalização corporativa, expressão trazida por Lucas Fucci Amato (2014, p. 119), demonstra que a atividade empresarial, estando subordinada as regulamentações e aos padrões constitucionais, apresenta novas formatações, como a “responsabilidade social corporativa, a sustentabilidade socioambiental, a governança corporativa e global que se constituem em atitudes para o encaminhamento de problemas (...) dentro do próprio sistema econômico.”.

Empresas que estejam imbuídas do seu comprometimento ético, fomentando cultura de respeito às leis (BRASIL, 2018a, art. 10, VI) tendem a obter melhores resultados econômicos, vez que deixam de sofrer com condenações e ganham notoriedade perante os clientes, como exemplos.

⁵ O termo *compliance* advém da língua inglesa e “é uma derivação do verbo inglês *to comply*, que significa estar em conformidade, cumprir, executar, satisfazer, realizar algo imposto” (SAAVEDRA, 2014, p. 119)

2.1 A Gestão empresarial e a responsabilidade social

As empresas estão internalizando práticas de respeito com todo meio ambiente envolvido em suas atuações. Com olhar voltado a sensibilização dos problemas sociais e uma melhor qualidade para a realização do labor, a linha ética trazida com a evolução da responsabilidade social corporativa tem feito as organizações se adaptarem a padrões de conformidade em suas gestões.

Alan Supiot ao fazer reexame sobre o princípio da solidariedade aduz que este é de suma importância: “Princípio de grande atualidade, já que, como a globalização é uma fonte de interdependência em face de riscos capitais (tecnológicos, ambientais, políticos, sanitários) dos quais nenhum país pode dizer-se a salvo [...]” (2007, p. 260). O direito à informação, a negociação e acesso aos serviços públicos, pertencentes aos indivíduos, bem como, os deveres empresariais de proteção ao meio ambiente, e da vida profissional de seus beneficiários, são tratados como fundamentais em face da solidariedade. (SUPIOT, 2007)

A responsabilidade social agrega a gestão empresarial o estabelecimento de compromisso com relações éticas e transparentes ao se relacionarem com público externo e com agentes internos, visando o desenvolvimento sustentável e harmônico, buscando a redução das desigualdades sociais. (ETHOS, 2013)

A noção de responsabilidade social empresarial deve permear todos os negócios da empresa e está atrelada a busca por melhores condições de vida para a coletividade. As empresas devem ser administradas para gerar benefícios a todos os *stakeholders*⁶, aqui compreendidos os trabalhadores, os acionistas, os proprietários, seus clientes, fornecedores e a comunidade, teoria proposta por Robert Edward Freeman. (FRIEDMAN; MILES, 2006) A teoria propõe a criação de valor para todas as partes interessadas, podendo o valor ser medido de várias maneiras, e não só na lucratividade auferida pela organização. (BUSINESS ETHICS, 2021)

Na medida em que possui vieses interno e externo, onde atinge o meio laboral de forma a gerar uma estrutura organizativa pautada pela ética e impacta na implementação de direitos sociais, respectivamente, a responsabilidade social não é

⁶ “Um stakeholder é qualquer pessoa ou grupo que tenha interesse em um projeto, negócio ou empresa.” (REIS, 2020).

uma imposição aos gestores, mas uma conduta que traz efeitos positivos a estas duas dimensões de atuação empresarial.

Uma gestão que prima pelo desenvolvimento de atividades sociais, leva em consideração questões éticas e ambientais, tendo esta percepção de forma abrangente ao colaborar para o desenvolvimento econômico sustentável. Também acaba por obter mais lucro e agregar valor, vez que este fato não descaracteriza suas ações sociais.

Com o crescente movimento da sociedade pós-industrial, em que a preocupação com a qualidade de vida da sociedade tem forte repercussão nas ações empresariais, legislações e a iniciativa estatal são fatores externos que impactam na aderência de empresas à responsabilidade social. Ainda, a avaliação dos consumidores, as reivindicações das comunidades e a atenção necessária dada aos trabalhadores são fortes fatores motivacionais que impulsionam empresas éticas e comprometidas a disporem de práticas socialmente responsáveis.

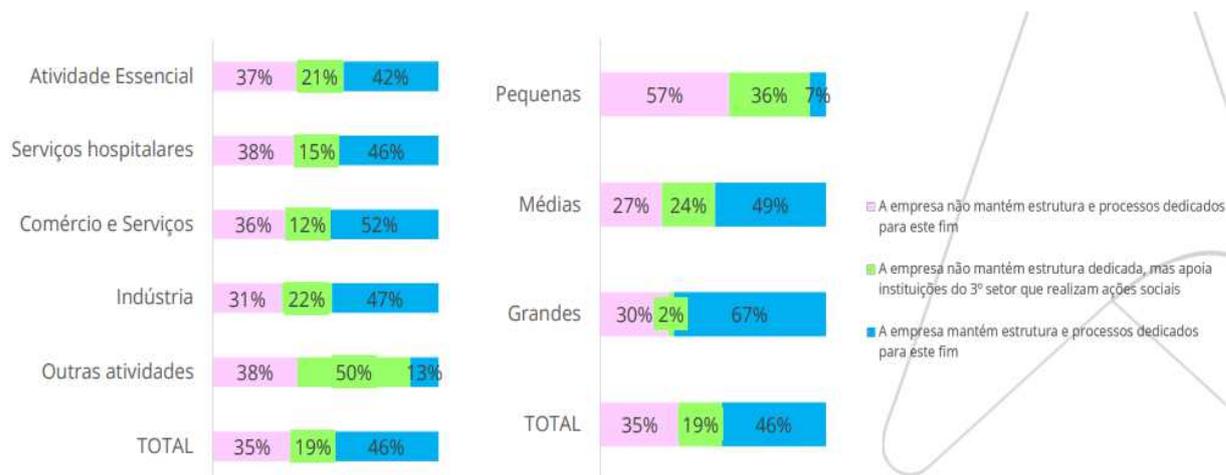
Pesquisa realizada pelo Instituto Akatu no ano de 2018 investigou a evolução do consumo consciente brasileiro. Denominada de “Panorama do Consumo Consciente no Brasil: desafios, barreiras e motivações”, a pesquisa aponta que os consumidores dão mais valor às empresas que cuidam mais das pessoas, sendo fatores que os estimulam ao consumo de determinada marca: empresa que possuem programas inclusivos de pessoas com deficiência; que se mobilizam ao combate do trabalho infantil; que tratam trabalhadores com igualdade de gênero, raça, sexo ou religião; que garantam qualidade nas condições de trabalho e que cooperem para o bem-estar da comunidade local. (AKATU, 2018)

Pesquisa denominada *Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19*, analisou 7 temas relacionados a gestão empresarial no momento pandêmico e contou com a participação de 139 empresas que atuam em todo o Brasil. (FIA; COMPANHIA DE TALENTOS; XTRATEGIE, 2021).

No gráfico abaixo, pode-se verificar a pesquisa em relação ao tema responsabilidade social corporativa. Consta na pesquisa, dividida por segmentação de empresa, que as de grande porte mantêm estruturas para conduzir estas ações sociais. O que se observa ainda, é que nos diversos setores da economia analisados, a sua totalidade, com exceção do setor denominado outras atividades, as organizações possuem processos dedicados para este fim. Pode-se visualizar

melhor no gráfico por percentuais de empresas que não possuem estrutura para este fim social; as que não possuem, mas apoiam instituições do terceiro setor; e, as que mantêm processos dedicados ao fim social, sendo sua maioria.

Gráfico 1 - A empresa tem estrutura dedicada para a condução de ações de responsabilidade social com relação à crise do COVID-19?



Fonte: FIA; COMPANHIA DE TALENTOS; XTRATEGIE, 2021, p. 33.

A efetivação de condutas íntegras serve para nortear as relações com todos os envolvidos na organização, desde funcionários, clientes, parceiros comerciais e sociedade de forma geral.

Pensando de forma coletiva, em trocas laborais o fator da ética deve permear as relações humanas. Processos cooperativos possibilitam desempenhos superiores, constituindo a integração das diferentes pessoas com qualidades e falhas. A cooperação, no contexto empresarial pode ser definida como “nível de organização das condutas humanas no trabalho que reconhece o lugar dos erros individuais, mas permite, pelo jogo cruzado das ações, corrigir ou prevenir um bom número de suas consequências no processo de trabalho.” (DEJOURS, 2003, p. 98)

Por questões principiológicas, implementar e difundir cultura baseada em atitudes colaborativas é ponto positivo para perpetuidade da empresa, para redução de ocorrência de contingências como greves, riscos ambientais, irregularidades fiscais e vinculação do nome empresarial a escândalos. (TENÓRIO; 2006)

O incentivo à autorregulação das organizações, pode se dar através da concessão de benefícios, como os incentivos fiscais, o que acarreta a observância de padrões de conduta a serem adotados pelas empresas, na medida em que haverá

uma intervenção governamental. (FRAZÃO, 2017) Tais incentivos estão insculpidos na Constituição Federal ao admitir “a concessão de incentivos fiscais destinados a promover o equilíbrio do desenvolvimento socioeconômico entre as diferentes regiões do País” (art. 151, inciso I).

Ademais, o mercado oferta incentivos uma vez que sinaliza para o meio externo um diferencial das organizações que adotam práticas de responsabilidade social. O ganho reputacional obtido pelas organizações é ponto relevante. Há também vantagens comerciais com a potencialização de ganhos. As empresas passam a atrair e manter trabalhadores, acionistas e clientes. A produtividade e o engajamento dos colaboradores tendem a aumentar. Há uma valorização da imagem passada aos consumidores e a comunidade, bem como, mantém a empresa melhores relações com fornecedores e Governo.

Existem certificações que servem para estimular e garantir a efetividade de um padrão corporativo de conduta social. De abrangência global existem normas que visam padronizar a condução empresarial de forma ética e socialmente responsável, tais como a Social Accountability 8000 (SA 8000, c2021), a British Standard BS 8800 (SRT, 2018), a Occupational Health and Safety Assesment Series (OHSAS 18001, 1999) e a Accountability AA1000 (AA1000, 2008).

A norma SA 8000 é certificável, aplicada a empresas de qualquer porte e que tem foco no respeito aos direitos humanos e nas normas trabalhistas. Baseada nos preceitos reconhecidos de trabalho decente, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas Convenções da OIT, a Social Accountability 8000 externa a forma com que as organizações por ela certificadas tratam e se preocupam com seus funcionários, elencando nove áreas a serem avaliadas, tais como proibição de atos discriminatórios e de práticas disciplinares como o abuso verbal dos trabalhadores.

Aspectos relacionados aos sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho são tratadas na BS 8800 e na OHSAS 18001. Compatível com empresas de todos os portes, estas normas se coadunam com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. A norma AA1000 faz a avaliação do desempenho das organizações, sejam públicas ou privadas, em prestação de contas (accountability) e sustentabilidade, trazendo importância na relação entre empresa e comunidade.

Destaca-se dentre as normativas que subsidiam as empresas com diretrizes sobre responsabilidade social, a ISO 26000:2010 (ABNT, 2010). Tendo como base

esta diretriz internacional, em nosso País foi editada a ABNT NBR 16001:2012 (ABNT, 2012) (Responsabilidade Social – Sistema de Gestão – Requisitos) que é uma norma passível de auditoria, que apresenta requisitos verificáveis, portanto, certificável. Organizações que tem compromisso com a sustentabilidade, com a saúde e o bem-estar da sociedade, verificam nesta norma nacional, questões referentes a transparência e comportamentos éticos, bem como, o respeito aos direitos humanos e o apoio das partes interessadas com os compromissos assumidos em relação a responsabilidade social a fim de engajar todos os membros da organização.

Não só com a percepção do ganho econômico advindo de tal prática, mas também com a preocupação decorrente de todas as condutas humanas a que uma organização deve zelar, e de todas as condutas corruptas que a empresa deve eliminar, surgem cada vez mais iniciativas empresariais voltadas a adoção da responsabilidade social em suas atividades.

A governança corporativa, em sentido mais amplo, trata sobre a administração das organizações, do incentivo e do relacionamento entre os agentes internos, na figura dos sócios, conselhos e diretoria, com os agentes externos, como Governo.

Compõem a estrutura da governança corporativa a transparência, que perpassa por todas as ações gerenciais e que conduz os valores da organização; a equidade, que carrega o compromisso de se ter tratamento equânime entre todas as partes de acordo com os anseios, direitos e obrigações de cada um; a *accountability*, que é a prestação de contas dos agentes de forma clara e fiel sobre suas ações e responsabilidade assumidas; e a responsabilidade corporativa, onde os agentes devem aumentar as externalidades positivas da corporação, levando em consideração sobretudo o capital humano. (IBGC, 2015)

Os elementos estruturantes de governança aqui destacados são mecanismos para gestão das organizações, fazendo parte a responsabilidade social corporativa.

No ano de 2009, o Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social em parceria com a Controladoria Geral da União publicou o documento intitulado "A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção", sendo um

instrumento orientativo brasileiro que propõe a instituição de um programa de integridade e de combate à corrupção para as empresas (ETHOS, 2009).

Os programas de integridade, denominação trazida nas legislações nacionais⁷ para programas de *compliance*, tem como premissa prevenir, detectar e remediar condutas antiéticas e contrárias aos valores da organização.

A prevenção de riscos, através da antecipação de cenários, é pilar estruturante de um programa de *compliance*, que tem como objetivo fundante identificar, mitigar e remediar os riscos de violações da lei e de suas consequências adversas.

Dessa forma, a compreensão por parte dos empregadores das normas jurídicas e de ferramentas para solução de problemas que surgem no ambiente corporativo é relevante para redução de custos empresariais:

Compreender a dinâmica das relações corporativas e a disciplina dos direitos fiduciários permite, portanto, reduzir os custos de transação, diminuindo a complexidade das negociações e sobretudo possibilitando a antecipação de problemas, o diagnóstico dos possíveis cenários e comportamentos esperados de forma antecipada permite que sejam criadas regras e relações que estimulem condutas desejadas e desincentivo comportamentos inadequados, tornando as negociações menos custosas. (PORTO, 2020, p. 25)

Por ser característica da Economia dos Custos de Transação a observação de futuro com vistas a se ter cautela, prudência sobre atitudes a tomar para a organização, o estudo de caráter antecipativo com relação aos riscos empresariais é essencial para estruturção de um bom programa de integridade.

Pode-se dizer ainda, que os custos de transação também são influenciados por todas as incertezas contidas em um ambiente laboral, como a conduta dos agentes, as condições tecnológicas, a quantidade de pessoas envolvidas nas operações e assimetria de informações existente entre elas. (BOEHE; BALESTRO, 2006)

A assimetria informacional, que é onde uma das partes possui maiores conhecimentos sobre um serviço ou produto que a outra, pode gerar desequilíbrios

⁷ “[...] é a partir da edição da Lei nº 12.846/2013 que o país passou a observar a necessidade de implantação do chamado “programa de integridade”. Daí se pode falar que no Brasil “programa de integridade” é sinônimo ou tradução de “programa de compliance”.” (PORTO, 2020, p. 34)

nas negociações. Acaba ocorrendo nesta situação um descompasso entre as partes, pois estas em muitas situações não possuem o mesmo nível de informação, o que pode agravar atitudes conflitantes entre hierarquias e nas relações comerciais “o que mais uma vez demonstra a importância da transparência e da ética no âmbito das relações negociais.” (RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 92-93).

Como o *compliance* traz a adequação das empresas a normas e legislações, a interação deste mecanismo com a governança corporativa só tende a maximizar os ganhos na condução dos negócios, por trazer conformidade à organização e gerar credibilidade frente aos *stakeholders*. Entender a digressão histórica do instituto do *compliance* é necessário para a compreensão da evolução das legislações deste instituto, que nos dias de hoje, sua implantação já se faz obrigatória para empresas que negociam com setor público.

Diversos fatos históricos internacionais e legislações influenciaram o desenvolvimento do *compliance* no Brasil e no mundo, passando a exigir que as empresas buscassem implementar atividades de controle e fiscalização, resultando assim no desenvolvimento dos programas de *compliance*.⁸

Cabe destacar que, a partir dos anos 70, os programas de *compliance* passaram a se popularizar, tendo em vista a preocupação da época em relação à corrupção. Entrou em vigor, em 1977, a legislação *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), que tinha como objetivo combater a corrupção das empresas que possuíam

⁸ Em 1913 ocorreu a criação do banco central americano com a implementação de um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável nos EUA; em 1929, a quebra da Bolsa de Nova York; em 1932, a criação do *New Deal*, onde o Estado interviu na economia; em 1933, a criação da *Security and Exchanges Commission* (SEC): agência reguladora americana; em 1950, a criação da *prudential securities*, referente a atividades com valores mobiliários; em 1960, decorrente da SEC ocorreu a difusão de procedimentos internos para treinamentos e monitoramentos; em 1980 ocorre a expansão das atividades de sistemas de *compliance*; em 1990 foram lançadas 40 recomendações sobre lavagem de dinheiro do Grupo de Ação Financeira sobre Lavagem de Dinheiro; em 1998 foi publicada pelo Congresso Nacional a Lei nº 9.613/98, que dispõe sobre crimes de lavagem ou ocultação de bens; em 1998, o Conselho Monetário Nacional publicou a Resolução n.º 2554/98, que dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos; em 2002 foi publicada a Resolução nº 3056 do Conselho Monetário Nacional, que alterou a Resolução nº 2554/98, discorrendo sobre a atividade de auditoria através de controles internos; ainda em 2002, entrou em vigor a lei americana Sarbanes-Oxley Act, que objetivou que fossem criados mecanismos de auditoria e segurança confiáveis nas empresas de capital aberto; em 2010, entrou em vigor a Lei federal americana Dood-Franck Act, que alterou a estrutura regulatória até então existente, com o objetivo de promover e estimular as boas práticas e a transparência nas organizações; no mesmo ano, ocorreu o consentimento real para a lei britânica de combate e prevenção à corrupção nas organizações, Lei UK Bribery Act; em 2012 foi publicada a Lei nº 12.683, trazendo maior eficiência aos atos contra a lavagem de dinheiro; e, no ano de 2013, ocorreu a condenação, através do julgamento da Ação Penal nº 470/STF de um delito cometido através de gestão fraudulenta por meio de omissão de informações.

funcionários públicos estrangeiros e os utilizavam para expandir seus negócios. (FREITAS, 2012, p. 268). Tal legislação apresentava em seu rol severas punições, fazendo com que as empresas adotassem um sistema de gestão organizacional que permitisse a diminuição das más práticas corporativas. (ROSA FILHO, 2015, p. 2017)

No Brasil, o surgimento dos programas de *compliance* se deu a partir dos anos 90, destacando-se a Lei nº 8.137, dos crimes contra a Ordem Tributária, Econômica e contra as Relações de Consumo (BRASIL, 1990b), a Lei nº 8.429, sobre Improbidade Administrativa (BRASIL, 1992c), a Lei nº 9.613, de Combate à Lavagem de Dinheiro ou Ocultação de Bens (BRASIL, 1998), a Lei complementar nº 101, de Responsabilidade Fiscal (BRASIL, 2000a), a Lei nº 10.467, sobre Corrupção Transnacional (BRASIL, 2002b), a Lei complementar nº 135, da Ficha Limpa (BRASIL, 2010), a Lei nº 12.527, de Acesso à Informação (BRASIL, 2011), a Lei nº 12.813, de Conflito de Interesses (BRASIL, 2013a) e a Lei Anticorrupção nº 12.846 (BRASIL, 2013b). Tais legislações dão respaldo legal ao País e despertam o interesse da população para esse tema de extrema importância.

Conforme aduz Giovani Agostini Saavedra, foi com o advento da Lei de Lavagem de Dinheiro, em 1998, e, no campo financeiro, por meio da Resolução nº 2.552 (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 1998) que o estudo do *compliance* passou a ter relevância no meio jurídico.

O conceito de *compliance* surgiu na década de 1990, mas apenas nos últimos anos ele também passou a ser objeto de estudos jurídicos. Oficialmente, o conceito passou a ter relevância jurídico-penal, principalmente, com a entrada em vigor da Lei n. 9.613, de 03.03.1998, e da Resolução n. 2.554, de 24.09.1998, do Conselho Monetário Nacional. Desde então, as instituições financeiras e as empresas de capital aberto passaram a ter o dever de, respectivamente, colaborar com as investigações da lavagem de dinheiro (os chamados deveres de *compliance*) e de criar sistemas de controles internos que previnam as práticas de corrupção, de lavagem de dinheiro e outras condutas que possam colocar em risco a integridade do sistema financeiro. (SAAVEDRA, 2012, p. 22)

Especial destaque merece ser dado ao advento da Lei 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção brasileira. Tal legislação foi um marco da presença de programas de integridade no ordenamento jurídico brasileiro. Um avanço no

sentido de coibir a prática de atos ilícitos, dispondo sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil, das pessoas jurídicas.

O Decreto 8.420 (BRASIL, 2015a), regulamentador da Lei 12.846/2013, em seu capítulo IV trata dos programas de integridade trazendo parâmetros a serem observados para sua implementação.

Ainda, no ano de 2015, a Controladoria Geral da União, através da Portaria CGU nº 909 (BRASIL, 2015b) resolveu estabelecer parâmetros de avaliação dos programas de integridade das pessoas jurídicas, devendo a empresa apresentar relatório de perfil e relatório de conformidade do programa.

Iniciada no primeiro semestre de 2014, a Operação Lava Jato, trouxe à tona situações empresariais fraudulentas e corruptas, tendo os programas de integridade papel fundamental para combate a estas condutas não conformes com as leis, com regulamentos e com a ética.

Relevância, portanto, ganhou o *compliance* ao trazer a necessidade de introjetar nas empresas comportamentos íntegros. Nas contratações com o Poder Público, da mesma forma, se observa a indispensabilidade deste mecanismo.

Com relação aos Estados brasileiros, ao contrário da Lei Anticorrupção que não exige a obrigatoriedade de implantação dos programas de *compliance*, houve a promulgação de Leis que tornaram obrigatório tais programas de integridade para as empresas que contratarem com a Administração Pública Estadual. Destacam-se: Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 7.753 de 2017; Lei Estadual de Pernambuco nº 16.309 de 2018; Lei Distrital nº 6.112 de 2018 – (Programa de Integridade do Estado do Distrito Federal); Lei Estadual de Mato Grosso nº 10.691 de 2018; Lei Estadual do Rio Grande do Sul nº 15.228 de 2018; Lei Estadual de Santa Catarina nº 17.715 de 2019; Lei Estadual do Paraná nº 19.857 de 2019; Lei Estadual de Goiás nº 20.489 de 2019; Lei Estadual de Pernambuco nº 16.722 de 2019.

As Leis mencionadas condicionam a exigência dos programas a limitação de valores e formas, não podendo serem, obviamente, somente programas cumpridores da Lei, ou melhor, somente programas que tenham como finalidade única a efetivação do pacto contratual, o que se torna um fator preocupante quando se observa o prazo concedido para implantação deles que é de somente 180 dias a partir da data de celebração do contrato.

No âmbito municipal, a Lei Anticorrupção de Porto Alegre, Lei nº 12.827, que foi sancionada em 2021, fixa a obrigatoriedade de implantação de programa de integridade para todas as pessoas jurídicas que firmarem qualquer tipo de contratação com a Administração Pública, delimitando valores e prazos de validade de cada contrato.

Neste mesmo ano, entrou em vigor a nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos nº 14.133, que igualmente traz o dever aos licitantes de desenvolvimento de programas de integridade para contratações limitadas a determinados valores, vez que é obrigatório constar no edital tal prerrogativa, servindo, inclusive, como critério de desempate das propostas apresentadas, bem como, sendo considerados na aplicação de sanções. (BRASIL, 2021b, art. 25, parágrafo 4º; art. 60, inciso IV; art. 156, parágrafo 1º, inciso V)

O recente Decreto nº 10.795, de 13 de setembro de 2021 (BRASIL, 2021a), institui o programa de integridade da Presidência da República, tamanha a relevância e necessidade que vem ganhando o tema.

Todas estas inserções em legislações que tratam da necessidade de implantação de programas de integridade, sejam por ato obrigatório, seja de modo voluntário, demonstram a preocupação atual com a condução da gestão empresarial.

Empresas de todos os tamanhos, o que se verifica pelas normativas apresentadas, devem criar mecanismos voltados a práticas de integridade. E isto está intrinsicamente ligado às pessoas, que são as executoras de possíveis condutas não conformes. Assim, gerir pessoas é tarefa que se apresenta como fio condutor para manutenção e perenidade dos negócios. “Apesar de óbvio, é cada vez mais comum a atribuição de valores humanos às instituições como imputar à empresa a condição de ser ou não “compliant” e de ser ou não ética”. (GIOVANINI, 2014, p. 18)

Agir de forma íntegra é a base para que as empresas gerem segurança aos seus públicos externo e interno, gere segurança as partes mesmo que em descompasso informacional. A observância a regramentos inerentes a organização e as relações de trabalho acabam por reduzir custos de transação, posto que gera uma segurança na condução das ações dos agentes.

Existindo um maior interesse nas empresas de implantação de programas de *compliance*, existirá um ganho para toda comunidade, tanto econômico quanto social, impactando melhor qualidade de vida.

2.2 Objetivo para o desenvolvimento sustentável: trabalho decente e crescimento econômico

Diante da proteção constitucional acerca da garantia dos direitos humanos, e frente a necessidade das empresas se autorregularem para alcançarem comprometimento social e moral, a utilização da política de *compliance* contribuirá para obtenção de um ambiente de trabalho decente e seguro.

A Organização Internacional do Trabalho (1999) disponibilizou orientações sobre o trabalho decente sintetizadas em quatro objetivos estratégicos: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

A necessidade de uma mudança da gestão dos negócios, com a disseminação de boas práticas empresariais, deu azo a nível mundial para o estabelecimento de diretrizes que objetivam o crescimento sustentável, a cidadania e a afirmação dos direitos humanos, que foi o Pacto Global.

Integram o Pacto Global (BRASIL, 2000b) lideranças corporativas que se comprometem com os dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Dentre os princípios constam iniciativas de assegurar a não participação empresarial na violação dos direitos humanos, eliminar a discriminação e todas as formas de trabalho forçado, além de combater a corrupção em todas as suas formas.

Países que estão presentes no Pacto Global, do qual o Brasil faz parte, assumiram a responsabilidade de contribuir com o plano de ação para alcance de objetivos globais voltados ao desenvolvimento sustentável.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (2015), desenvolvidos pelas Nações Unidas, fazem parte de uma agenda mundial que contempla dezessete ambiciosas iniciativas a serem cumpridas até 2030, contando com 162 Países e territórios que trabalham para esta Agenda.

Diante dos princípios e objetivos voltados a concretização de políticas humanas, sociais e ambientais, as organizações que são propulsoras das inovações, do empreendedorismo e que negociam com todos os seus stakeholders, tem papel essencial no alcance de negócios mais responsáveis e transparentes. Não é outro, senão, o objetivo da implementação do *compliance*: “O objetivo do compliance é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade” (JOBIM, 2018, p. 33).

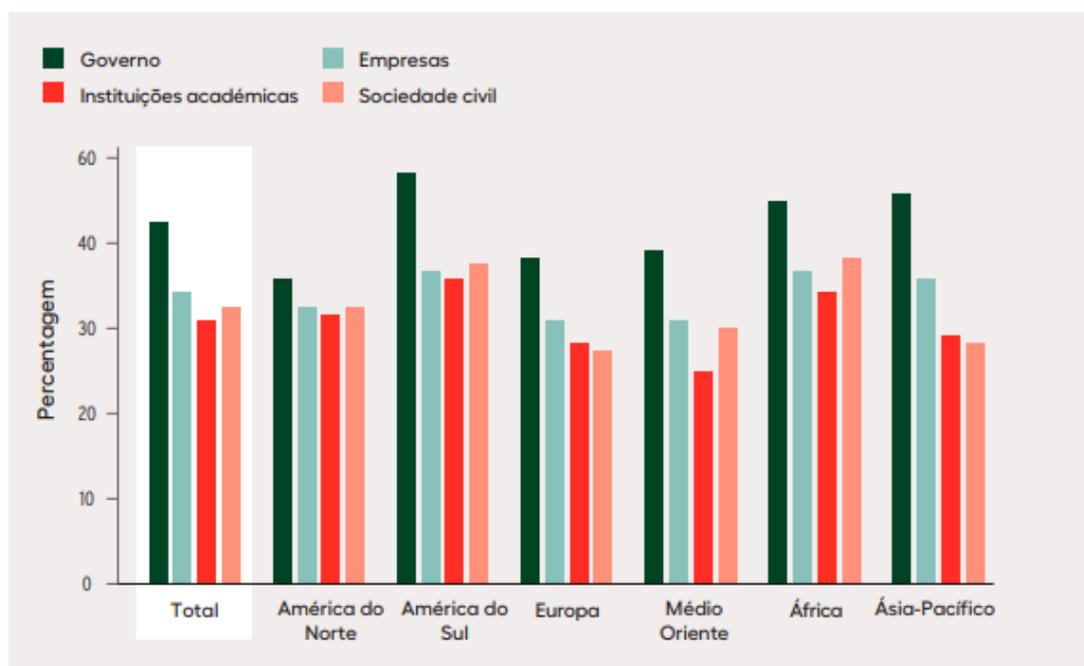
O oitavo objetivo da Agenda 2030 enuncia que “pretende promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas e todos.” (ONU, c2015)

As medidas contidas no Objetivo 8 intencionam a promoção da vida digna, diante da criação e disseminação de uma cultura de sustentabilidade ambiental e social dentro e fora das organizações. Contêm nas metas deste objetivo o incentivo ao crescimento das micro, pequenas e médias empresas; o alcance do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; e, a proteção aos direitos trabalhistas, promovendo ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. (ONU, 2015b, itens 8.3, 8.5 e 8.8)

No Relatório do Desenvolvimento Humano 2020 elaborado pelo PNUD intitulado “A próxima fronteira: O desenvolvimento humano e o Antropoceno”, dentre as várias pesquisas realizadas, apresenta-se o gráfico abaixo em que demonstra a opinião da população sobre quais agentes elas esperam que promovam os ODS nos seus países. Na América do Sul aparece forte representatividade do Governo. Analisando o total, constituindo elevado índice (2º lugar), são de pessoas que esperam atitudes das empresas para implementação dos objetivos.

Assim, demonstra-se a necessidade de práticas de gestão que estejam em consonância com a busca pelo atingimento dos objetivos para melhores condições de vida de toda coletividade.

Gráfico 2 – Quem você espera que promova a implementação dos ODS no seu país?



Nota: Os dados refletem as respostas de 26.374 indivíduos, em todo o mundo, à questão do inquérito: "Quem espera que promova a implementação dos ODS no seu país?"

Fonte: Frank e Cort 2020.

Fonte: PNUD, 2020, p. 145.

A sustentabilidade perpassa o ambiente interno e meio ambiente, constituindo-se em uma obrigação empresarial para com a humanidade, posto que além do compromisso com as futuras gerações, ela vai ao encontro dos interesses econômicos empresariais de longo prazo. (AUDI, 2009)

Como medida coordenada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, mais de 90 países, dentre eles o Brasil, assumiram o compromisso de engajar esforços para que até 2030 sejam eliminadas as desigualdades de gêneros. Assim, em apoio à Agenda 2030, foi lançada a iniciativa global "Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero". (ONU, 2015a)

Percebe-se, pois, a urgência de instituir nos agentes fomentadores de emprego o respeito ao trabalho digno, com observância aos direitos humanos, através de políticas inclusivas e sustentáveis.

O Tribunal Superior do Trabalho deu início ao programa Trabalho Seguro (BRASIL, 2012) que tem como objetivo aproximar todos os atores da sociedade civil

para unir forças na preservação da higidez no ambiente laboral, buscando a valorização da saúde e da vida dos trabalhadores.

O tema do biênio 2018/2020 do programa é *Violência no trabalho: enfrentamento e superação*. A escolha do assunto se deu pela premente necessidade de combater as práticas que ocorrem nos ambientes de trabalho e que resultam em problemas que ultrapassam a esfera empresarial, atingindo a sociedade. O Ministro Brito Pereira, na época presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho afirmou que “Discriminação, humilhação e assédio são algumas das condutas que precisam ser combatidas”. (BRASIL, 2018c)

O assédio moral é uma preocupação constante no mercado de trabalho e, por derivação, em reclamações trabalhistas, o que faz com que seja necessária a criação e disseminação de cultura voltada à proteção dos direitos humanos, objetivando o trabalho decente, seguro e o crescimento econômico.

Expressamente consta no Decreto 9.571 (BRASIL, 2018a), no art. 10, inciso V, dentre as responsabilidades atribuída às empresas, abrangendo seus *stakeholders*, a identificação de riscos e reparação de violações, em especial “adequar a empresa e suas coligadas, controladas, suas subsidiárias, suas parceiras e seus fornecedores às exigências e às proibições legais em relação ao combate à corrupção, aos comportamentos antiéticos e ao assédio moral, dentre outros.”.

Dado que práticas de violência psicológica incidem em todos os tipos de trabalho, em diversos ramos de atividade econômica, no setor público e privado, o estudo do problema existente é importante para verificação de sua abrangência, na medida em que ações devem ser empenhadas a fim de prevenir, coibir, mitigar e até erradicar com o assédio moral nas relações de trabalho.

3 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Muito debatido hodiernamente no âmbito doutrinário e jurisprudencial, o assédio moral se trata de uma questão que assola a humanidade.

Diante da aceleração da economia e da globalização, a sociedade se torna mais complexa, o que acaba modificando consubstancialmente as formas de trabalho e o ambiente laboral e, por consequência, as relações trabalhistas.

O presente capítulo versa sobre o assédio moral praticado no ambiente laboral e suas implicações, abarcando as relações de trabalho, encontrando-se aqui o problema de pesquisa a ser explorado. Diversas são as consequências decorrentes de práticas assediadoras, assim, o intento da pesquisa é demonstrar que, diante da problemática existente, deve-se procurar métodos que previnam, mitiguem e, até, eliminem os casos de assédio moral.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 309) aduz que a relação de trabalho “tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Maria Ester de Freitas (2001, p. 10) ao verificar a incidência de casos menciona que “No mundo do trabalho, nas universidades e nas instituições em geral, as práticas de assédio são muito mais estereotipadas que na esfera privada e são também onde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas.”.

Dados do Ministério Público do Trabalho informam que no Brasil foram recebidas 5 mil denúncias de assédio moral no ano de 2020, considerando o período de janeiro a dezembro (MPT, 2021). No período de 2015 a 2019 foram registradas 35 mil acusações envolvendo esta temática no MPT (GANDINI, 2021).

No ranking de assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, englobando todas suas esferas de jurisdição, dentre os casos novos, o assédio moral contou no ano de 2019 com 112.022 processos, ocupando a 29ª posição. (BRASIL, 2019g) Já no ano de 2020, até o mês de setembro, foram contabilizados 68.635 processos, passando o assunto assédio moral para 30ª posição. (BRASIL, 2020g) Refere-se que neste último ano, no dia 11 de março, foi iniciada a pandemia de COVID-19.

Cabe apontar que nos Tribunais Regionais do Trabalho no ano de 2021, até o mês de julho, dentre os assuntos mais recorrentes, ingressaram 14.786 novos

pleitos. (BRASIL, 2021h) No ano de 2020 houve o ingresso de 35.086 novas ações envolvendo assédio moral. (BRASIL, 2020h) Ainda, válido trazer os números do ano de 2019, por ter sido este o ano em que não havia a situação pandêmica, contabilizando nos TRT's 49.825 casos. (BRASIL, 2019h)

Nas Varas do Trabalho os números são ainda mais expressivos. Tendo no ano de 2021 até o mês de julho, o ingresso de 32.123 novas reclamações alegando a ocorrência de assédio nas relações de trabalho (BRASIL, 2021i). No ano de 2020, a quantidade de processos com esta temática chegou a 50.371 ao total (BRASIL, 2020i), e, no ano de 2019 foi de 60.499 (BRASIL, 2019i).

Diante do número alarmante de ações envolvendo assédio moral na Justiça do Trabalho, foi lançada cartilha e vídeos de prevenção ao assédio moral pelo TST em parceria com o CSJT, fazendo parte da campanha “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”. (BRASIL, 2019j)

No início do documento há uma mensagem do presidente em que traduz a preocupação dos Tribunais trabalhistas com esta problemática:

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário a que milhares de pessoas recorrem quando têm seus direitos trabalhistas desrespeitados. Em muitos casos, o que se busca não é apenas o pagamento de parcelas trabalhistas, mas a reparação de danos decorrentes da exposição a situações humilhantes ocorridas repetidamente no ambiente de trabalho e que levaram ao adoecimento físico e psíquico. Trata-se do assédio moral, um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família. (BRASIL, 2019j, p. 3)

Pesquisas relativas as repercussões geradas pelo assédio já remontam dos anos 2000. Margarida Barreto realizou estudo avaliando a saúde de 2.072 vítimas de assédio moral, e revelou que 100% das mulheres apresentam crises de choro, enquanto 100% dos homens têm ideia de suicídio, 80% de ambos os sexos apresentam dores generalizadas, sendo que mais de 60% das vítimas relataram insônia ou sonolência excessiva, bem como, depressão, recaindo ainda sobre 72% das mulheres sentimentos de inutilidade (MARCELINO, 2021).

Na França foi realizada pesquisa que revelou que um em cada três assalariados já foi assediado, dos 471 entrevistados, 52% já sofreram pelo menos três condutas aliadas ao assédio como insultos, humilhações, deboches ou

isolamento. 30% dos casos se verificaram ocorrer em empresas privadas e 29% no setor público. (FREITAS, 2001)

Um site de vagas buscou relatos de profissionais sobre assédio moral de todas as regiões do País. Dos 4.975 profissionais ouvidos, 52% afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral, sendo que, do restante que não passou de forma particular por uma situação dessas, 34% já presenciaram algum episódio de abuso ou violência psicológica. (BARIFOUSE, 2015)

Em levantamento realizado com 24 empresas privadas brasileiras, pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental, constatou-se que mais da metade dos profissionais pratica ou tolera práticas de assédio em seus trabalhos. Deste número, 41% dos profissionais entrevistados informaram que, mesmo vivenciando o assédio moral, preferem se omitir. (IPRC, 2020)

No tocante a saúde física e psicológica dos trabalhadores no período de pandemia do coronavírus, pesquisa realizada com a participação de 139 empresas brasileiras, demonstra que apenas 1/3 destas fazem monitoramento periódico ativo sobre a saúde física e psicológicas dos funcionários que estão em home office. (FIA; COMPANHIA DE TALENTOS; XTRATEGIE, 2021).

Gráfico 3 – Retrato sobre ações de suporte e orientação psicológica a funcionários

	Atividade Essencial	Serviços Hospitalares	Comércio e Serviços	Indústria	Outras Atividades	Pequenas	Médias	Grandes	TOTAL
Palestras sobre saúde mental	11%	8%	29%	28%	13%	14%	24%	27%	23%
Apoio de psicólogos pertencentes ao quadro da empresa	58%	69%	39%	28%	13%	18%	36%	59%	40%
Contratação de empresa especializada na área de Psicologia	5%	15%	16%	14%	0%	4%	15%	16%	13%
Atendimento pela equipe de RH	63%	92%	49%	56%	50%	36%	67%	59%	57%
Treinamento dos líderes para identificar problemas em sua equipe	5%	23%	22%	31%	0%	4%	22%	30%	20%
Material explicativo sobre atuação em Home Office	53%	62%	49%	50%	50%	21%	51%	70%	51%
Monitoramento periódico ativo dos funcionários	42%	46%	27%	36%	25%	21%	36%	39%	34%

Fonte: FIA; COMPANHIA DE TALENTOS; XTRATEGIE, 2021, p. 29.

Muito embora tenha havido uma redução no número de novas ações envolvendo assédio moral do ano de 2019 para 2020, o que se percebe é que em

2021, até o mês de julho, os dados já revelam uma crescente no ingresso de novas reclamações no primeiro grau.

O ano de 2020 foi marcado pelo início da pandemia do coronavírus, apresentando-se como possíveis motivos para redução do ingresso de novas reclamações ocorrida naquele ano o labor em home office, o medo de perder o emprego diante das taxas de desemprego e a dificuldade de se identificar tais práticas. (ASSÉDIO..., 2021)

Todavia, o que já se percebe pelo ano de 2021, é que em razão do afastamento dos trabalhadores para um trabalho remoto, novas práticas referentes a condutas assediadoras estão sendo vistas, como maior sobrecarga de trabalho, principalmente entre professores, envio de cobranças fora de horário e até exposição de forma desrespeitosa em reuniões on-line. Provas digitais estão sendo muito utilizadas para configuração do assédio nestes tempos.

Pesquisa realizada com profissionais da saúde, classe de trabalhadores altamente impactada pela situação devastadora do último ano, pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, demonstrou que em julho de 2020, 78,2% dos respondentes afirmaram ter a saúde mental afetada negativamente, alegando exaustão emocional, tendo em abril de 2021 o percentual majorado para 80,2%. Ainda, desde março de 2020 até o primeiro semestre de 2021, profissionais da saúde mulheres relataram casos de assédio por parte de superiores referentes a falta de compreensão com a sobrecarga de trabalho doméstico (BRASIL, 2021c), perpassando assim o limite laboral e impactando diretamente na vida familiar, contaminando não só a vítima, mas sua rede de apoio.

Nos assuntos mais comentados da Internet no ano de 2017, o assédio ocupou a posição de número 26. O assédio virtual teve um exponencial crescimento, tendo nos anos de 2016 a 2018, uma majoração de 26.000% (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2018).

O Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental elencou percentuais sobre nível de resiliência das pessoas diante de dilemas éticos envolvendo situação de assédio moral ocorridos em momento anterior e durante a pandemia. Os resultados apontam que 61% dos profissionais apresentam dúvida sobre o que configura assédio moral no período de situação pandêmica em labor por meio virtual, enquanto o percentual anterior a pandemia para esta mesma situação era de 41%.

Estes profissionais responderam que não sabem como agir diante de uma situação assediadora no meio virtual, seja com eles, seja com colegas. (IPRC, 2021)

Diante de tais informes, percebe-se que há necessidade de uma abordagem por parte dos gestores para melhor esclarecer a compreensão das pessoas frente a situações de violência psicológica dentro do ambiente de trabalho. Organizações que se preocupam com esta problemática tendem a garantir melhores resultados para a coletividade.

Aplicando-se a todas as áreas da atividade econômica, a Convenção nº 155 da OIT, do ano de 1981, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992, promulgada por ato do Poder Executivo Federal e consolidada pelo Decreto 10.088 (BRASIL, 2019b, art. 2º, inciso LI), já colocava em prática uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

O Decreto 10.088 (BRASIL, 2019b) que traz os aspectos da Convenção, aborda todas as áreas da atividade econômica, incluindo todos os trabalhadores e todos os locais de trabalho em que os trabalhadores estejam. Tais expressões são delimitadas no Artigo 3, da Parte 1, do Anexo LI. Ainda, faz menção neste Artigo, em sua alínea “e” sobre questões relativas à saúde e segurança nos locais de trabalho, evitando-se assim, por consequência, a ocorrência do assédio moral, constando o seguinte: “o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”.

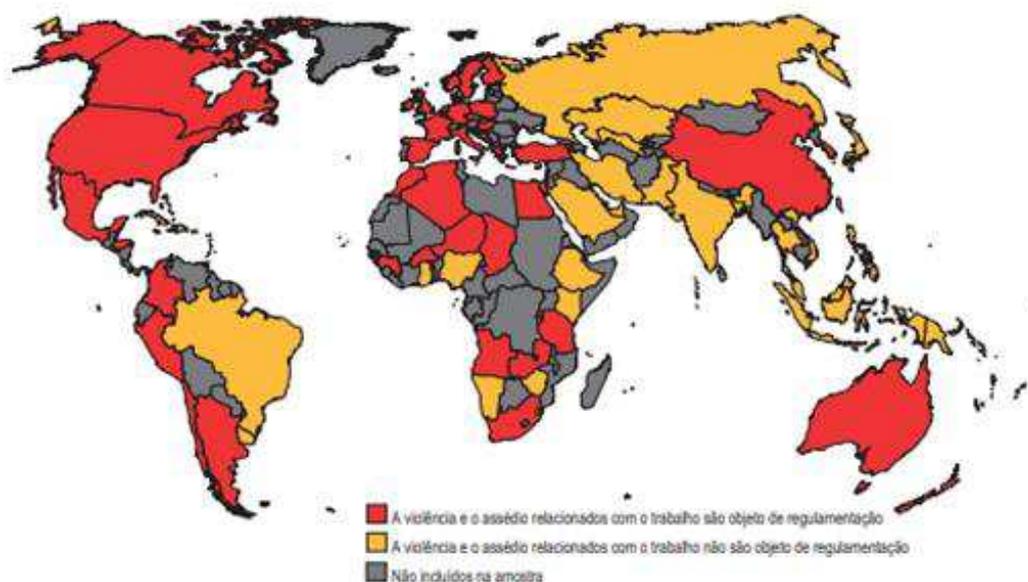
Por desestabilizar o cotidiano do trabalhador, invadindo sua esfera íntima e psíquica, as práticas de assédio moral, afetam diretamente a saúde dos trabalhadores e, em decorrência, afetam a organização do labor. Assim, por gerarem uma série de consequências atingindo diretamente a dignidade da pessoa humana, fundamento basilar da República, tais condutas devem ser fortemente combatidas.

Neste viés a mencionada Convenção disciplina deveres e ações em nível de empresa para que seja garantido que o local de trabalho seja seguro, não trazendo riscos para segurança e saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2019b, Anexo LI, art. 16).

Em nosso País, ainda não existe uma regulamentação específica para o assédio, conforme se verifica na figura abaixo. Há iniciativas por parte de municípios que editaram leis acerca do assédio nas dependências da Administração Pública

municipal, com aplicação de penalidades, como são os casos da Lei Municipal nº 13.288/2002 de São Paulo e da Lei Complementar nº 498/2003 que alterou o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre da Lei Municipal nº 3.921/2002. Refere-se também a Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 3.921/2002 que de forma mais detalhada definiu e elencou penalidades a prática do assédio moral na Administração Pública Estadual.

Gráfico 4 – Regulamentação em matéria de violência e assédio no local de trabalho.



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

Fonte: OIT, 2018, p. 56.

A relevância do tema é reflexo da adoção da Convenção 190 da OIT, ocorrida na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 10 de junho de 2019, entrando em vigor dois anos depois, no dia 25 de junho de 2021, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. (OIT, 2019)

Cabe transcrever a definição dada a expressão “Violência e Assédio Moral” contida no Artigo 1, item a, do documento:

[...] la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico,

psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (OIT, 2019, p. 16)⁹

Destaca-se a abrangência trazida no texto da Convenção em relação às possíveis vítimas e possíveis autores praticantes dos atos de violência e assédio no trabalho, “podendo ser os empregadores, trabalhadores, ou seus respectivos representantes, ou terceiros, incluindo clientes, prestadores de serviços, usuários, pacientes ou o público” (OIT, 2019, Artículo 3, tradução nossa).¹⁰

No que pertine a ocorrência das práticas abusivas, a Convenção 190 “abrange aos atos perpetrados durante o trabalho, como também os que tenham relação ou resultem do labor (art. 3º). Engloba, portanto, as condutas abusivas praticadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 152)

Assim, a expressão mundo do trabalho trazida no texto da Convenção 190 acaba por expandir o âmbito das relações de trabalho, extrapolando a limitação do local físico tradicional, podendo ocorrer em eventos, deslocamentos, locais públicos, assim como na própria residência do trabalhador ou qualquer outro local de prestação de serviço (OIT, 2019, Artículo 2, tradução nossa)¹¹, a exemplo dos teletrabalhadores.

Tais contornos trazidos com o conceito contido nesta Convenção são norteadores para melhor compreensão e visualização das relações assediadoras encontradas no dia a dia laboral.

⁹ Brasil ainda não ratificou a Convenção 190 da OIT. Não há tradução oficial em português. Em tradução livre: Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero. (OIT, 2019, p. 16, tradução nossa)

¹⁰ Artículo 3: A los efectos del presente convenio, las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores o trabajadores, o sus respectivos representantes, o terceros, inclusive clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes o el público. (OIT, 2019, p. 17)

¹¹ Artículo 2: El presente convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:
a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;
d) en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
e) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, y
f) en el alojamiento proporcionado por el empleador. (OIT, 2019, p. 17)

Por violar os direitos de personalidade, ofendendo a dignidade humana no exercício de suas atividades, há em nosso País um projeto de Lei de nº 1.521 do ano de 2019, que está em trâmite na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado, para tipificar como crime de assédio moral a conduta que "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função" com a cominação da pena de detenção e multa. (BRASIL, 2019d)

Com a importância dada ao assunto na atualidade, cabe analisar a problemática do assédio ocorrido nas relações laborais e suas estruturas sob o princípio da dignidade humana, para que se possa vislumbrar meios de combate e redução das consequências desencadeadas por este fenômeno, a fim de alcançar o trabalho decente e o crescimento econômico, insculpidos nos Objetivos mundiais para o Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.

Por ser o assédio moral um fenômeno social que tem como fato gerador a degradação do ser humano, acaba por violar direitos fundamentais do trabalhador, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana.

Insculpido no artigo 1º, III, da Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana é considerado o epicentro do direito, sendo o princípio de maior hierarquia dentre todos, perante os ordenamentos jurídicos. Tendo como finalidade da ordem econômica assegurar a dignidade humana. (BRASIL, 1988)

Ingo Wolfgang Sarlet, ao estudar o ser humano, faz a análise sob duas perspectivas, a ontológica, que traz a dignidade como uma qualidade intrínseca da pessoa humana, e a perspectiva instrumental, que se baseia na participação ativa do indivíduo na coletividade, não restrita, portanto, à ideia de autonomia individual do ser humano. Assim, conceitua a dignidade da pessoa humana como sendo:

[...] 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2007, p. 383)

Para Francisco Ferreira Jorge Neto, "a dignidade da pessoa humana é a plenitude concreta de todos os direitos fundamentais para que todos os seres humanos gozem de um tratamento idêntico e realístico quanto às condições de vida em sociedade". (JORGE NETO, 2019, p. 94)

O conceito de dignidade da pessoa humana é um conceito aberto, não podendo haver um esgotamento de seu conteúdo, visto que, cabe ao caso concreto a análise sobre a conduta ofensiva ao princípio.

Tal princípio serve de balizador para avaliação das condições de trabalho, temática aqui tratada, posto que deve ser garantida a dignidade do indivíduo inserido nas relações de trabalho, bem como a valorização social do trabalho (BRASIL, 1988, art. 1º, IV) como condição da dignidade humana.

Possuindo caráter multidimensional, por congregar diversos atributos intrínsecos do ser humano e por moldar-se a cada ser humano com suas próprias características, a dignidade da pessoa humana, por ser norma jurídica voltada à regulação das relações sociais é amplamente utilizada como instrumento para subsidiar decisões judiciais (BELTRAMELLI NETO, 2014) e também para orientar e conduzir melhores práticas comportamentais, sendo o princípio de maior importância no contexto aqui tratado do assédio moral.

O primeiro enunciado aprovado na 1ª Jornada de direito material e processual do TST e da ANAMATRA trata sobre a interpretação e aplicação dos direitos fundamentais para que possa "[...]preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana." (BRASIL, 2007b)

Pela unidade entre os ramos do direito, o princípio da dignidade da pessoa humana serve como um guia abarcando todas as esferas do direito (SARLET, 2015), assim sendo elemento fundante do rol, não taxativo, de direitos da personalidade, introduzidos nos artigos 11 ao 21 do Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002a).

Para Carlos Alberto Bittar (2015, p. 493) os direitos da personalidade devem ser vistos sob dois prismas: "a) os próprios da pessoa em si (ou originários), existentes por sua natureza, como ente humano, com o nascimento; b) e os

referentes às suas projeções para o mundo exterior (a pessoa como ente moral e social, ou seja, em seu relacionamento com a sociedade).”

Há uma divisão entre os direitos da personalidade elencados na norma jurídica, sendo direitos físicos (direito à vida, direito ao corpo), psíquicos (intimidade, vida privada) e morais, estes últimos compreendendo os valores da pessoa e a sua ligação com a sociedade, o seu patrimônio moral, como a identidade, a honra e a respeitabilidade. (BITTAR, 2015)

Cabe destacar outros direitos de personalidade tratados na dimensão pessoal e social do indivíduo, como direitos a imagem, as relações afetivas, aos direitos autorais, a reputação e ao bom nome, sendo os dois últimos relacionados a honra. Quando há alguma situação em que atinge a credibilidade do indivíduo, há atentado contra sua honra.

No tocante ao direito da imagem, Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia (2013) trazem diferenciação entre a imagem-retrato e a imagem-atributo, sendo a primeira atrelada ao aspecto físico do ser humano e a segunda a atributos da personalidade. Relevante transcrever o pertinente a imagem-atributo “representando o conjunto de caracteres ou qualidades cultivadas pela pessoa, reconhecidos socialmente, isto é, o conceito que a pessoa goza perante os demais.” (RAMOS; GALIA, 2013, p. 71)

Por apresentarem ampla expansão quanto a sua aplicação e interpretação, o tratamento dado aos direitos da personalidade, abarcando a proteção à dignidade humana, tanto em seus aspectos físico, psíquico e moral, apresentam-se em diversos outros dispositivos. No que tange ao assédio moral nas relações de trabalho, cabe mencionar os artigos 482 e 483 da CLT (BRASIL, 2017a) que tratam das formas de rescisão contratual que podem decorrer dessa prática; os artigos 186, 187, 927 e 932, III do Código Civil (BRASIL, 2002a) que tratam sobre violação de direitos e reparação do dano moral.

Não se pode ter a concepção de que os direitos da personalidade possuem apenas a manutenção de uma tutela negativa – que possui viés ressarcitório em caso de lesão e viés preventivo em caso de ameaça de lesão, posto que possuem tais direitos a manutenção de uma tutela positiva, por serem abrangentes e abarcarem poderes e faculdades utilizados em qualquer situação jurídica que estejam envolvidos. (RAMOS; GALIA, 2013)

Por constar no inciso X do artigo 5º, da CF (BRASIL, 1988), um rol de direitos e garantias fundamentais individuais e coletivos, como a inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, a inobservância destas garantias, quando verificado o dano, enseja sua reparação.

A Constituição Brasileira traz uma abrangência materialmente aberta dos direitos fundamentais nela contidos, sendo pacificado o entendimento de que “[...] o rol dos direitos sociais (art. 6º) e o dos direitos sociais dos trabalhadores (art. 7º) são - a exemplo do art. 5º, §2º, da CF - meramente exemplificativos, de tal sorte que ambos podem ser perfeitamente qualificados de cláusulas especiais de abertura.” (SARLET, 2015, p. 1857)

Assim, reafirmando o contido no artigo 193 da CF “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (BRASIL, 1988), os direitos sociais insculpidos no artigo 6º da CF (BRASIL, 1988), bem como os “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988, art. 7º), são garantias que asseguram direitos aos indivíduos, bem como trazem a valorização do trabalho.

Para além do bem-estar do trabalhador, o princípio da dignidade da pessoa humana, que está intimamente imbricado com os direitos fundamentais à saúde e a valorização do trabalho humano (BRASIL, 1988, art. 170), compreende um ambiente de trabalho sadio e equilibrado (BRASIL, 1988, art. 225).

Como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, a valorização social do trabalho como condição da dignidade humana constitui avanço e progresso no sentido de coibir práticas ilícitas e abusivas, que podem ocorrer através do assédio moral, ocorridas nas relações de trabalho. (MATHIES, 2018)

Resumindo a perspectiva da dignidade da pessoa humana e garantia aos direitos fundamentais, Ingo Sarlet (2007) aduz:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa

humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (SARLET, 2007, p. 381)

Neste sentido, as práticas abusivas perpetradas por meio do assédio moral são incompatíveis com os ditames até então tratados dos direitos e garantias fundamentais, dos direitos sociais do trabalhador, dos direitos da personalidade, porque atentam contra a dignidade da pessoa humana e assim, prejudicam a saúde, o trabalho, o local de trabalho e a vida em sociedade.

3.1 Contornos conceituais e elementos caracterizadores do assédio moral laboral

Estando enraizado na sociedade, desde o início das relações trabalhistas, foi somente na década de 1990, que o assédio moral passou a ser discutido e foi identificado como uma conduta destruidora das relações laborais, sendo recente o seu tratamento jurídico na área do direito do trabalho, ocorrendo apenas na virada do século XXI com o reconhecimento na esfera jurisprudencial do julgado do TRT da 17ª Região do Espírito Santo (BRASIL, 2002c).

O primeiro estudo sobre o tema foi feito pelo sueco, pesquisador na área da psicologia do trabalho, Heiz Leymann, que é considerado o precursor dos estudos sobre o assédio moral e identificou um tipo de comportamento violento, ao qual denominou psicoterror. (FREITAS, 2002)

Muitas terminologias são utilizadas para tratar o mesmo fenômeno, sendo na Suécia e na Inglaterra utilizado o termo *mobbing*. A palavra *mobbing* tem origem no verbo inglês *to mob* (indica assaltar, agredir em massa, assediar) e no substantivo derivado *mob* (significa multidão em tumulto, quantidade de pessoas desordenadas), ou seja, esta expressão está ligada à forma de violência coletiva, decorrente de organizações. (ALKIMIN, 2005)

Nos Estados Unidos, o assédio é denominado *bullyng*, do verbo *to bully*, significando tratar com grosseria, desumanidade, tirania. A definição de *bullying*, a qual é aceita no Reino Unido e na Austrália, está evidenciada em relações assimétricas, referindo-se a um comportamento ofensivo contra um indivíduo ou um grupo de trabalhadores, a ataques sutis e que passam despercebidos pelos outros, ao abuso de poder que visa abalar a autoestima do outro ou, até mesmo, ao

fenômeno que é percebido como usado por quem tem poder de coerção por meio de ameaças e de perseguição. Ainda nos Estados Unidos, o fenômeno é chamado de *harassment*. Na França é conhecido como *harcèlement*, sendo perversidade moral, não caracterizando patologia mental. Na Espanha é denominado acoso moral. No Japão é comum a utilização do termo *ijime*, que está relacionado às perversidades e humilhações que crianças sofrem nas escolas, bem como às pressões que um grupo exerce sobre um indivíduo. (GARCIA; TOLFO, 2005)

No Brasil, nomeia-se assédio moral, embora não exista uma denominação específica, pois é encontrado com diversas outras nomenclaturas. “Conceitualmente, também recebe o nome de “assassinato psíquico” e é fruto de uma ação perversa e premeditada de um indivíduo que, por desprezo e raiva, tenta afastar sua vítima, de forma dolorosa, do ambiente de trabalho.” (SERPA; HENCSEY; GIEREMEK, 2020, p. 218) Outros exemplos são: terrorismo psicológico e violência moral.

A psiquiatra e psicanalista Marie France Hirigoyen, pela primeira vez utilizou a expressão assédio moral para se referir à violência perversa no cotidiano das famílias e do mundo do trabalho. A autora exemplifica que o assédio moral nas organizações se manifesta por “comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2019, p. 65)

A ocorrência de situações de violência psicológica frequentes e que decorram por um período prolongado, no ambiente laboral, executadas por um ou mais indivíduos sobre outro com quem mantêm uma relação assimétrica de poder, caracterizam a prática do assédio moral, com a intenção da destruição reputacional da vítima. (BARROS, 2016)

Pelo fato de haver em qualquer labor a distinção na execução de serviços e conflitos de interesses, casos de assédio são mais comuns nas relações hierarquizadas. A destruição da comunicação da vítima, a perturbação do labor, a ofensa a honra e a reputação são situações características de assédio moral que podem levar, em última escala, a um pedido de demissão do assediado.

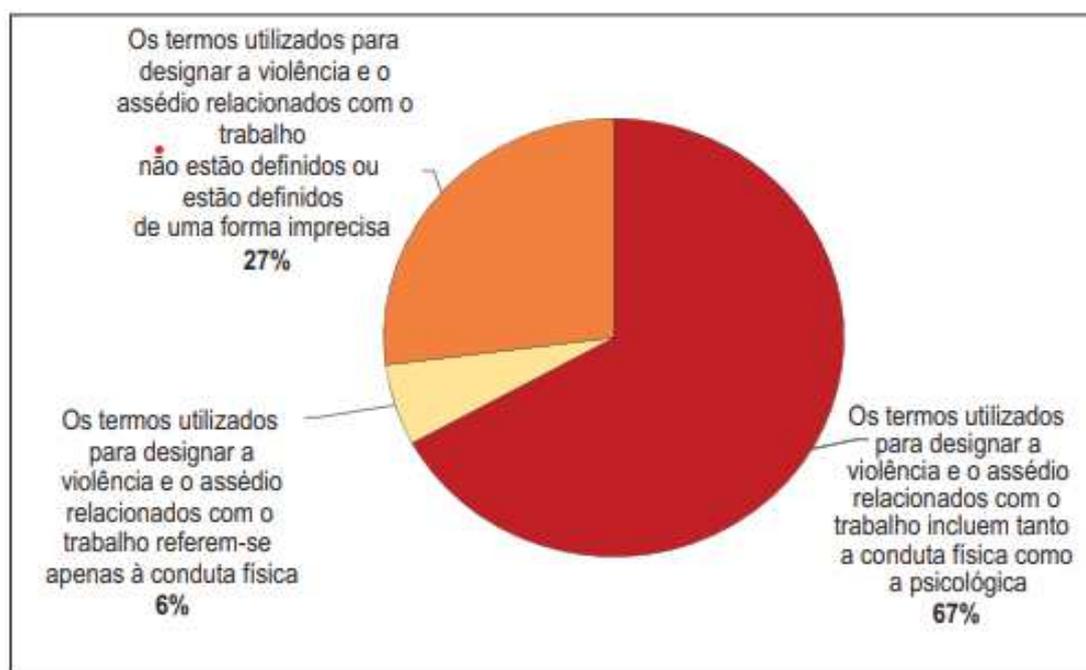
Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia ao tratarem sobre conflitos psicológicos no ambiente de trabalho, elencam dois principais fenômenos: “[...] o abuso de poder, o qual é rapidamente desmascarado e não é aceito

necessariamente pelos empregados, bem como a manipulação perversa, instalando-se de forma insidiosa, mas não menos devastadora que o abuso de poder.” (2013, p. 42)

Para além do desgaste referente a produção e ao rendimento no trabalho, o assédio moral laboral abarca um conjunto de ações que acabam atingindo os direitos fundamentais do trabalhador e, por consequência, comprometem a sua convivência familiar e em sociedade. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020)

Em pesquisa realizada pela OIT constante no documento intitulado *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*, foram estudados 80 países, observando-se que 60 países regulam as formas de violência e assédio no trabalho, as denominando de diversas formas. No gráfico abaixo se observa que mais da metade incluem a conduta física e a psicológica para se referir a prática do assédio moral laboral.

Gráfico 5 – Componentes da violência e do assédio.



Nota: A amostra consiste em 60 países: 15 países da África, 11 das Américas, dois dos Estados Árabes, dez da Ásia e Pacífico e 22 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

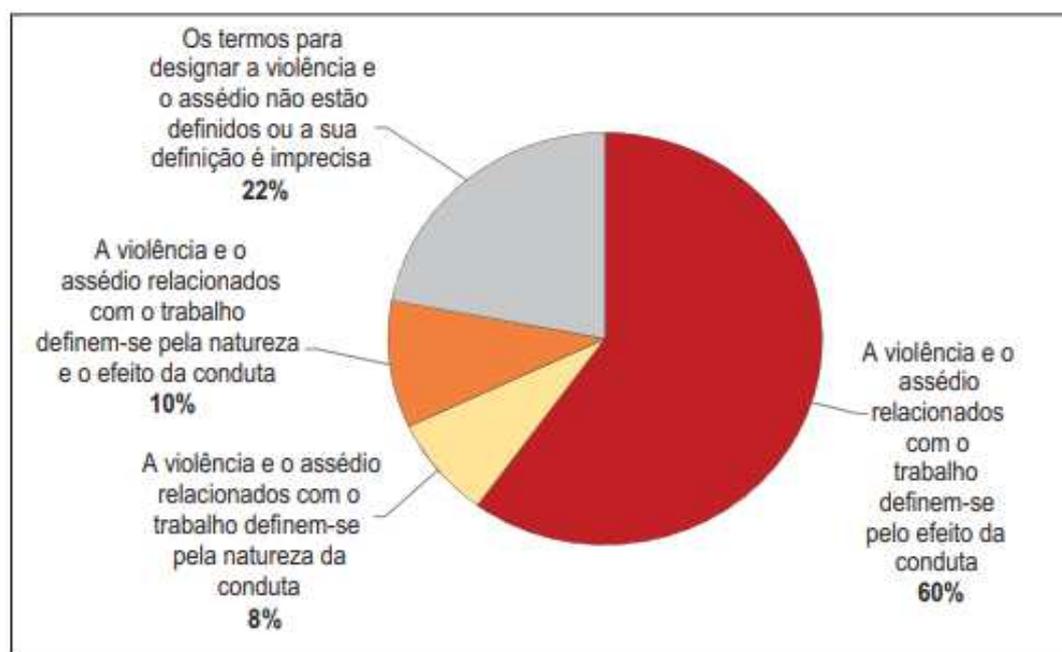
Fonte: OIT, 2018, p. 7.

Em complemento, diante da informação obtida de que as definições das

diversas formas de violência e assédio estão relacionadas diretamente a conduta seja física ou psicológica, como exemplos, insultos, gritos e até agressão física, ainda, danos relacionados a perda de dignidade, que atingem diretamente a honra e a moral das vítimas, foram observados como são definidos os termos para designar o assédio. Constatou-se que na maioria dos países as pessoas vinculam a definição pelo efeito da ação, não descrevendo a natureza da conduta em si, mas somente verificando as repercussões geradas pelos atos assediadores.

A pesquisa aponta que a definição da conduta deixada em aberto abrange um amplo espectro de ações que levam ao assédio moral, permitindo assim a atualização constante referente aos novos riscos que podem surgir no ambiente laboral, tendo em vista as reformulações das modalidades de trabalho e os avanços tecnológicos.

Gráfico 6 – Componentes da violência e do assédio.



Nota: A amostra consiste em 60 países: 15 países da África, 11 das Américas, dois dos Estados Árabes, dez da Ásia e Pacífico e 22 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

Fonte: OIT, 2018, p. 7.

Por ser cada vez mais notória a incidência de casos de assédio moral ocorridos nas organizações e, posteriormente, levados ao Judiciário, estudar o comportamento humano nas relações trabalhistas é tarefa que compete a

coletividade. O Ministério Público do Trabalho, sempre atento a esta problemática, elaborou uma cartilha sobre o assédio moral no trabalho e assim o conceitua:

O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade. (BRASIL, [2018?], p. 08)

Segundo a “Cartilha Assédio Moral” disponibilizada pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, constituem atitudes que podem retratar o assédio moral: “Violência psicológica destinada a provocar o desequilíbrio emocional na vítima; críticas em público, repreensão com grosserias, xingamentos ou gritarias; imposição de exigências diferentes das que são cobradas dos demais trabalhadores [...]” (BRASIL, 2017c, p. 03 a 04) dentre diversas outras, como atitudes de isolamento, de desqualificação, de descredibilidade e até de inverção dos papéis com a criação de armadilhas para ver o outro fracassar.

São também apontadas como situações que caracterizam o assédio: “Piadas irônicas, elogios falsos e constrangedores, humilhações, evitações de comunicação direta e até mesmo elaboração de falsas denúncias contra a vítima podem caracterizar ferramentas de tortura moral no ambiente de trabalho.” (SERPA; HENCSEY; GIEREMEK, 2020, p. 218)

Sendo os sujeitos da relação contratual os mencionados nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2017a), onde o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, e o empregado toda pessoa física que está sob a dependência do empregador, tem-se que a figura principal causadora do assédio moral é o empregador, pois detém o poder de direção da atividade empresarial (RAMOS; GALIA, 2013).

Diante das novas estruturas nas organizações, por vezes, não cabe mais a centralização do poder na figura do empregador, ocorrendo a delegação do poder de direção a empregados de confiança, como gerentes, chefes, supervisores, assessores, diretores, dentre outros, que acabam por criar normas e condições de trabalho; fiscalizar e aplicar sanções.

Normalmente, por ser o empregado (individualmente considerado ou sua coletividade) a vítima dos atos hostis praticados com intenção assediadora, este acaba

por ter comprometida sua satisfação no trabalho, e, em decorrência, sua produtividade, além dos danos pessoais a que fica submetido, gerando incapacidade laboral. (ALKIMIN, 2005) “É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas.” (FREITAS, 2002, p. 136)

Por temerem a perda do poder, os superiores hierárquicos acabam por ter como alvo, em potencial, as pessoas mais dedicadas ao trabalho, que esboçam criatividade, capacidade e competência. Ainda, são estas também os alvos de colegas, que as veem como uma ameaça.

O gênero feminino se apresenta como maior impactado em relação as práticas de assédio moral no trabalho. Em pesquisa sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, o que se observou é que, quando apresentadas as situações que configuram episódios de assédio moral, 76% das mulheres reconhecem ter passado por tais atos, em que pese ainda ocorra de muitos atos de violência no trabalho por não serem reconhecidos. Dentre os casos denunciados, somente em 34% deles a empresa deu a possibilidade de a vítima relatar o ocorrido e puniu o agressor (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020).

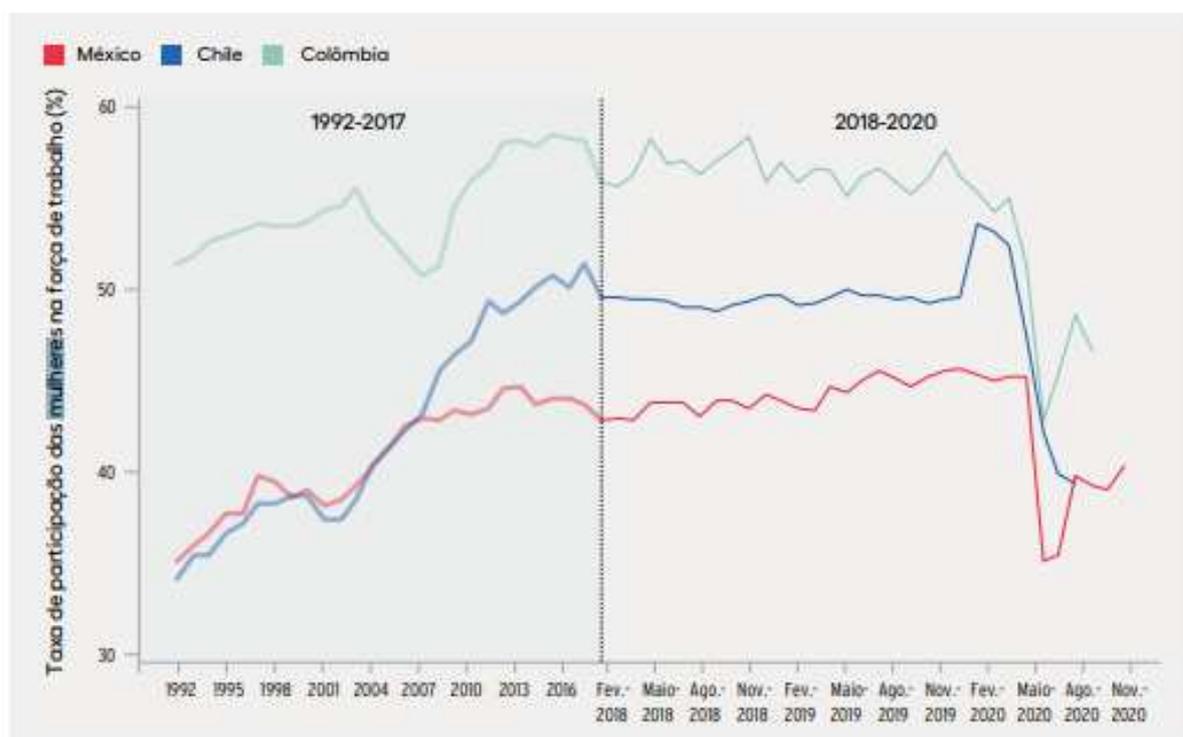
Considerando fatos históricos, ainda hoje, as mulheres são as maiores vítimas no ambiente laboral de casos de assédio. Por tal contexto, há diversos intentos na busca de erradicar a violência contra a mulher no trabalho. O MPT dispõe de uma cartilha intitulada *O ABC da violência contra a mulher no trabalho* (BRASIL, 2018b) elucidando diversas situações referentes a violência feminina e suas consequências. O MPT convida neste documento a sociedade a implementar códigos e programas de igualdade de gênero e combate à discriminação na empresa.

Há ainda cartilhas elaboradas pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal (2017) que trata do tema *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*, assim como o Conselho Nacional do Ministério Público (2016) que elaborou cartilha denominada *Assédio moral e sexual: previna-se*, que traz como condutas mais frequentes as de discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas.

Nesta linha, a figura abaixo demonstra que em decorrência do momento pandêmico vivido, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi

reduzida, eliminando décadas de avanços no que pertine a esta conquista. Em que pese não constar o Brasil, traz um panorama que não pode ser ignorado.

Gráfico 7 – A pandemia de COVID-19 eliminou décadas de progresso no que diz respeito à taxa de participação feminina na força de trabalho.



Nota: Referente à população com idade igual ou superior a 15 anos.

Fonte: Dados anuais relativos ao período de 1992-2017, extraídos da base de dados ILOSTAT da Organização Internacional do Trabalho; dados mensais relativos ao período de 2018-2020 do Instituto Nacional de Estatística e Geografia, do Inquérito Nacional de Ocupação e Emprego, do Inquérito Telefónico de Ocupação e Emprego do México e da base de dados ILOSTAT referente à Colômbia e ao Chile.

Fonte: PNUD, 2020, p. 63

Ainda, há a ocorrência de conduta abusiva em relação a trabalhadores que gozam de alguma forma de estabilidade, como é o caso das gestantes. Nestas situações o assédio pode ser utilizado como meio para tentativa de exclusão ou até de livramento destas pessoas. “O assédio moral pode também ser fruto da inveja, do ciúme e da rivalidade entre pessoas no mesmo ambiente de trabalho.” (DUARTE; SOARES, 2014, p. 27)

Para ser configurado assédio moral no ambiente de trabalho é necessário que estejam presentes alguns elementos caracterizadores do assédio moral, tais como: “abusividade da conduta, a intencionalidade, a habitualidade e o ataque à dignidade

e aos direitos fundamentais do trabalhador.” (PAMPLHONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 60)

A conduta abusiva consiste na ação de atos hostis ou abusivos, podendo tal conduta ser oriunda de colegas, pares, que tem a finalidade de exclusão da vítima ou de atingimento de sua dignidade com a intenção de ameaçar seu trabalho, bem como ser proveniente de atitudes (gestos, palavras e comportamentos) dos superiores que extrapolam os limites de seu poder diretivo – menciona-se a subdivisão existente dentro do poder potestativo do empregador, sendo o poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar.

A intenção, a vontade, são elementos que devem ser comprovados, como o anseio pela exclusão da vítima do local do trabalho. A intencionalidade prescinde de atos conscientes elementares a caracterização do assédio moral. “A contratação “para nada fazer” pode, por isso, implicar a caracterização de assédio moral, uma vez que conduta dessa natureza subtrai do empregado sua dignidade de pessoa útil e produtiva.” (MARTINEZ, 2019, p. 285)

No tocante a habitualidade da conduta os atos devem ser recorrentes, pois um ato isolado não caracteriza o assédio. (SERPA; HENCSEY; GIEREMEK, 2020)

Para o Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: “A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência.” (BRASIL, 2017, p. 05)

A reiteração e o prolongamento por um decurso de tempo são elementos para caracterização do assédio. Com relação a frequência, os autores Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2020) adotam o posicionamento defendido por Marie-France Hirigoyen no sentido de que não deve haver uma limitação fixa temporal, devendo-se atentar que o assédio resta caracterizado pela continuidade das condutas de forma prolongada.

Cabe trazer sucinta divergência acerca da configuração do assédio no que pertine a reiteração da conduta. A Convenção 190 da OIT traz que as situações assediadoras podem se manifestar uma única vez ou repetidas vezes, o que demonstra que a ação abusiva e humilhante, mesmo realizada de forma pontual, ou seja, não prolongada, é capaz de provocar danos que configuram o assédio. Há que ser observada as circunstância de cada caso, não se podendo engessar a caracterização da violência moral ao elemento da frequência.

No que pertine a configuração do ataque aos direitos fundamentais do indivíduo, não se pode olvidar que a integridade física-moral dos trabalhadores nas suas relações laborativas devem ser asseguradas, ocorrendo a garantia dos direitos humanos. Os abusos e intenções da prática do assédio moral atingem diretamente a dignidade e a integridade do trabalhador e acabam por minar o meio ambiente laboral, afetando a saúde mental e psíquica das partes.

Pelo fato de que qualquer indivíduo pode ser vítima das práticas de assédio moral, este se divide em modalidades, classificando-se como assédio moral vertical que se divide em ascendente e descendente, horizontal ou misto.

O assédio moral vertical descendente é o mais corriqueiro, em razão do estado de subordinação em que a vítima se encontra perante o assediador. Assim sendo, é característico quando um superior hierárquico apresenta condutas com a finalidade de afastamento do trabalhador, vez que força uma situação na qual o empregado se demita ou abandone o ambiente de trabalho. “Dessa forma, em decorrência da subordinação jurídica, da assimetria de poder e da dependência econômica do trabalhador, essa modalidade de assédio é a mais praticada e observada na sociedade brasileira.” (PAMPLHONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 62 – 63)

Já, no assédio vertical ascendente ocorre situação inversa, onde um ou mais trabalhadores praticam atos contra o seu superior hierárquico. Podem ser trazidas como hipóteses para ocorrência deste tipo de assédio as alegações falsas de assédio sexual, a promoção para um cargo de chefia de alguém não visto com bons olhos pelos antigos pares, da contratação de pessoa nova na organização cujo cargo era almejado pelos demais, ou, cujos métodos não sejam aprovados pelo grupo que dirige e ainda pessoa mais jovem que os demais da equipe assumindo cargo de gestão. (MATHIES, 2018)

O assédio moral horizontal é aquele desencadeado entre colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível hierárquico. Tal conduta pode ocorrer em virtude de conflitos interpessoais, competitividade, qualificação, inveja, diferença salarial, e até em decorrência de preconceitos, como racial, de gênero, político, religioso e xenofóbico. Também pode ocorrer de forma individual ou coletiva, e se dá por meio de brincadeiras maliciosas, piadas, apelidos, gestos obscenos e isolamento social.

Ainda, tem-se o misto, que exige a presença de três sujeitos, o agressor

vertical, os agressores em linha horizontal e a vítima. Nestes casos, a vítima é atingida pelos seus superiores e demais colegas de trabalho, seja pela participação do superior hierárquico ou pela sua omissão no combate a situação verificada. Esta modalidade se concretiza quando há violação a interesses coletivos e também interesses individuais homogêneos.

No que pertine a abrangência do assédio no ambiente de trabalho, pode ser classificado como interpessoal e organizacional ou ambiental.

O primeiro é aquele que envolve uma relação individual, direta, havendo um ou alguns destinatários certos a sofrerem as consequências advindas do ataque psicológico, devendo haver a reiteração de atos perversos. (BATISTA; ROCHA; PORTO, 2018)

O segundo corresponde a práticas assediadoras decorrentes da política de gestão da empresa, onde um ou mais de um agente age de modo generalizado, aplicando-se a um conjunto de pessoas que não cumpram a contento as exigências dos gestores. (BATISTA; ROCHA; PORTO, 2018)

Percebe-se que a prática de assédio moral de forma coletiva tem maior recorrência principalmente nos casos envolvendo políticas de vendas ou de produção, políticas de metas, nas quais os empregados que não atingem os percentuais determinados são submetidos as mais diversas situações de terror psicológico, com ameaças e até submissão de sofrer castigos e prendas. (DUARTE; SOARES, 2014)

De modo exemplificativo, transcreve-se o item 5.13 do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, aprovado pela Portaria SIT nº 09, de 30 de março de 2007 (BRASIL, 2007a), que estabelece parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing, onde está reconhecido que determinados métodos exercidos nas organizações podem gerar a ocorrência de assédio moral:

É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
 - b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
 - c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.
- (BRASIL, 2007a, p. 15)

Indubitavelmente, a prática do assédio moral é um atentado à saúde e dignidade do trabalhador, gerando diversas consequências, como ao convívio familiar, social, à autoestima e até consequências previdenciárias, além de degradar o ambiente de trabalho, acabando por prejudicar as organizações.

3.2 Os infortúnios causados pelo assédio moral sob enfoque trabalhista e econômico

O assédio moral desencadeia uma série de prejuízos ao trabalhador e à organização, gerando assim, danos a toda sociedade. Neste trabalho são verificadas as consequências para o indivíduo, para o Estado, para o ambiente empresarial e as consequências jurídicas e econômicas.

Em relação as práticas assediadoras, as informações disponibilizadas são assimétricas, vez que, em geral, a vítima não tem total noção sobre as atitudes do ofensor. Ainda, com relação ao empregador, quando o assédio é praticado por seus prepostos, este pode receber informações de forma parcial e até maquiadas. (MATHIES, 2018)

Dessa forma, a economia dos custos de transação analisa o comportamento dos seres humanos, por este influenciar nosso cotidiano. As práticas que denigrem o ambiente laboral e saúde dos indivíduos deve ser estudada, a fim de que o empregador possa adotar medidas de cuidado e prevenção em sua gestão. (POSNER, 2007)

Formas discriminatórias como racismo e discriminação contra mulheres são abordados na obra de Richard Posner (2007), havendo a necessidade de práticas de gestão que coibam condutas atentatórias aos direitos humanos.

O desencadeamento de atitudes hostis no ambiente de trabalho gera efeitos amplos e graves. Na cultura organizacional, valores e padrões abarcam uma série de compromissos assumidos pelas empresas, que, se negligenciados, desencadeiam processos de perseguição, de humilhação, de pressão, situações que ocasionam conflitos e assédio. Daí, como em uma espiral, o assédio moral tem impacto na esfera organizacional, na esfera individual, vida pessoal e familiar e na esfera social da vítima (FREITAS; HELOANI E BARRETO, 2008), sendo os seus impactos e prejuízos arcados em diferentes graus sobrepostos.

As primeiras ocorrências verificáveis do assédio são de ordem física ou psíquica, relacionadas assim a saúde da vítima. São apresentados, dentre outros, como condicionantes do nível de saúde do ser humano, o meio ambiente e o trabalho (BRASIL, 1990a, art. 3º).

O processo de agressão à saúde do assediado prejudica todo o seu entorno. O indivíduo atingido permanece em um ambiente laboral desfavorável estando em “estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.” (ALKIMIN, 2005, p. 85)

Os principais indícios de degradações à saúde do trabalhador são: “cansaço, perturbações de sono, dores de cabeça, problemas digestivos, mal-estar, doenças de pele, vertigens, aumento rápido de peso ou emagrecimento excessivo, entre outros.” (OLIVEIRA, 2013, p. 67/68)

As implicações de ordem psíquica são apontadas como as primeiras manifestações de desencadeamento da violência sofrida através do assédio, como estresse e depressão. (MATHIES, 2018)

Em situações de estresse o trabalhador permanece em estado de alerta. Se tais situações são reiteradas podem ocorrer distúrbios que se instalam de forma crônica, “ocorrendo manifestações psíquicas, como ansiedade”. (HIRIGOYEN, 2019, p. 173)

A síndrome de burnout por sua vez, se dá pelo agravamento do estresse, chegando ao seu nível máximo, ocorrendo um quadro de depressão por esgotamento e a exaustão do trabalhador. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020)

O Decreto 3.048 que aprova o Regulamento da Previdência Social, em seu Anexo II – Grupo V – CID 10 (BRASIL, 1999), prevê, dentre os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, no item XII, a síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional (sensação de estar acabado), que é uma das doenças que podem ser ocasionadas nos empregados vítimas de assédio moral. (BRASIL, 1999)

Sentimentos atrelados ao medo, tristeza, raiva e indignação, são exemplos do sofrimento ocasionado ao indivíduo vítima de assédio que acaba por gerar um

quadro de depressão, podendo chegar, em última escala até ao suicídio. (RAMOS; GALIA, 2013)

A prática do assédio gera ainda alterações comportamentais como sensação de fracasso e inutilidade. Há um processo de inferiorização e insegurança da vítima que, em determinadas situações, pode chegar ao pedido de demissão do trabalhador. Esse processo gera uma desestabilização psicológica que prejudica sobremaneira sua autoestima, trazendo incapacidade e inaptidão laboral (ALMEIDA, 2014). O que ainda acaba por influenciar negativamente em uma nova colocação do profissional no mercado.

O convívio familiar é desestabilizado, bem como, o convívio social.

A OMS em Relatório Mundial da Saúde, intitulado *Saúde mental: nova concepção, nova esperança*, trouxe a perspectiva de que a depressão seja a segunda das principais causas de doenças no mundo. (OMS, 2001, p. XII)

De acordo com a Secretaria da Previdência, no Brasil, durante o período de 2012 a 2016, os transtornos mentais e comportamentais, principalmente por episódios depressivos, transtornos ansiosos e depressivos recorrentes, foram a terceira causa mais comum ensejadora dos afastamentos de empregados. (BRASIL, 2017b, p. 20)

A síndrome de burnout está entre as mais citadas doenças ocupacionais da atualidade. Pesquisas demonstram que 33% dos trabalhadores brasileiros estão acometidos, além de que há a projeção de que 70% da população possa ser atingida por esta síndrome. (UCHÔA, 2021)

No trabalho remoto, que forçadamente teve que ser instituído por conta da pandemia, a saúde psicológica dos trabalhadores foi fortemente afetada. Relatos de exacerbação de trabalho, monitoramento diário por meios telemáticos, dentre outras situações são agravantes. Segundo psiquiatra Wagner Gattaz, houve uma alta de 21% nos diagnósticos de síndrome de burnout em relação ao período pré-pandemia. (BRIGATTI, 2021)

Ainda, a OIT (2021) através do seu *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Promoção do Meio Ambiente do Trabalho Guiada por Dados (SmartLab)* tem divulgado informações relevantes sobre afastamentos e notificações de acidentes ocorridos por localidade.

De acordo com a plataforma SmartLab (OIT, 2021), entre os anos de 2007 e 2020, no Brasil, tiveram 12.969 ocorrências de casos envolvendo transtornos mentais relacionados ao trabalho. O ano de 2020 teve 934 casos notificados do mesmo transtorno.

Em pesquisa no Observatório pelo Município de Porto Alegre/RS, pelos *Afastamentos Conforme a Classificação Internacional de Doenças*, considerando os trabalhadores com vínculo de emprego, pode-se verificar que 22% dos afastamentos concedidos na espécie B31 (auxílio-doença comum), no ano de 2020, foram em decorrência de doenças mentais e comportamentais.

Diante das inúmeras consequências causadas a saúde mental e física dos indivíduos, com decorrente geração de doenças, a área previdenciária é fortemente impactada, tendo em vista o afastamento dos trabalhadores de suas atividades com o gozo de benefícios previdenciários temporários, ou até mesmo permanentes, em face da incapacidade laboral adquirida.

Do reconhecimento de doença ocupacional e acidente do trabalho decorrem direitos e garantias, tais como: “emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário.” (BRASIL, [2018?], p. 32)

Assim, o Estado acaba por arcar com os efeitos decorrentes das práticas do assédio moral, uma vez que passa a arcar com custos de saúde pública e assistência social, como na prestação de serviços de reabilitação profissional, além de indenizações por desemprego.

Além disso, as licenças médicas que tornam o segurado incapaz para o trabalho por período superior a 15 dias são pagas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, conforme art. 60, caput, da Lei 8.213 (BRASIL, 1991).

Numa escala macro, as situações de violência moral acabam impactando na sociedade e contribuindo com os gastos públicos, gerando um custo social. Ou seja, há um custo para terceiros.

É vultoso o desencadeamento de processos administrativos e judiciais envolvendo matéria referente a reconhecimento de doença ocupacional como acidente do trabalho desencadeada por práticas de assédio moral.

Em decisão proferida pelo Tribunal Regional da 4ª Região restou provado que o trabalho da parte autora se dava em ambiente hostil, sendo vítima da prática de assédio moral, que acabou por desencadear doença psiquiátrica para a parte. Tal decisão tem enfoque nos direitos humanos, onde não foi demonstrada nenhuma atitude preventiva tomada pelas empresas reclamadas para redução ou neutralização dos atos praticados no ambiente de trabalho.¹²

Tal decisão é relevante para o estudo, pois demonstra a partir de um contexto social e organizacional, que as medidas adotadas pelas organizações para minimização da sinistralidade laboral devem ser efetivamente implementadas para assegurar a saúde dos trabalhadores.

Dentre os pedidos ajuizados em larga escala na Justiça, encontram-se a concessão de afastamentos previdenciários, pensionamentos, e até por vezes, aposentadorias precoces, além de indenizações morais e materiais.

De um modo geral, o assédio moral gera consequências ao meio ambiente de trabalho. Assim sendo, as organizações devem ter claro os princípios que garantem a dignidade do trabalhador e busquem a manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio (BRASIL, 1988, artigo 170). “É que, só se atinge o progresso e as

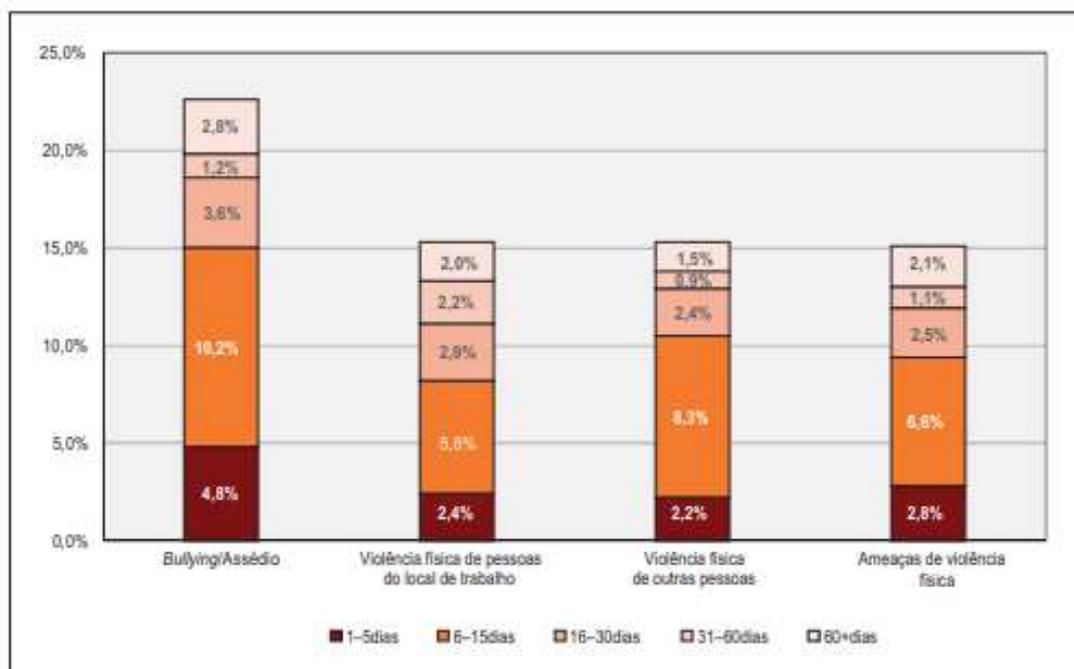
¹² EMENTA. DOENÇA OCUPACIONAL. MOLÉSTIA PSIQUIÁTRICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS E CONVENÇÃO 155 DA OIT. TEORIA DO ENFOQUE DE DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. RESPONSABILIDADES SUBJETIVA DO EMPREGADOR CARACTERIZADAS. 1. A teoria do Enfoque de Direitos Humanos aplicada ao Direito do Trabalho, representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho. 2. Art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". 3. Prova oral que comprova o assédio moral suportado pela autora e laudo médico que reconhece o nexos causal entre a doença psiquiátrica e o assédio moral sofrido pela recorrida. 5. Responsabilização subjetiva do empregador pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, no âmbito internacional e nacional, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de lesionamento), a existência de dano (lesão à integridade mental da trabalhadora) e o nexos de concausalidade entre o labor e os danos causados. DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, §2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, §2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador sem as devidas medidas preventivas e compensatórias do ambiente de trabalho é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP. (BRASIL, 2020c)

exigências do mundo globalizado através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços, razão suficiente para uma efetiva tutela jurisdicional com relação aos casos de assédio moral.” (ALKIMIN, 2005, p. 15-16)

Havendo um trabalho em que ocorram condutas abusivas, humilhantes e degradantes, haverá consequências devastadoras as boas relações laborais e a gestão empresarial, tais como: “redução da produtividade, rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, absenteísmo (faltas), licenças médicas, exposição negativa da marca, indenizações trabalhistas e multas administrativas.” (BRASIL, 2019j, p. 13). Acrescenta-se ainda o ônus da substituição de pessoal e treinamento de novos trabalhadores.

Realizada pesquisa a nível mundial pela OIT (2018), foi detectada a quantidade de dias que trabalhadores se ausentaram dos seus trabalhos devido a situações de assédio que impactaram sua saúde e em consequência ocasionaram seus afastamentos. Observa-se, no gráfico abaixo, que o maior índice de afastamento se dá pela prática do bullying/ assédio.

Gráfico 8 – Percentagem de trabalhadores ausentes e número de dias de ausência devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho e causados pela violência e o assédio.



Fonte: Milczarek (2010), sobre a base de dados de 2005 recolhidos pelo Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. Os países incluídos neste inquérito foram os membros do UE-27 (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Roménia, Suécia) e Croácia, Suíça e Turquia.

Fonte: OIT, 2018, p. 31.

O meio ambiente laboral com condições de trabalho dignas, que propiciem ao trabalhador meios de desenvolvimento, que garanta as perspectivas profissionais e pessoais, é primordial para a satisfação e o bom andamento laboral. É o local onde os indivíduos passam a maior parte de suas vidas. Assim, medidas que protejam o meio ambiente do trabalho são de interesse da coletividade, posto que guarda relação com a saúde do trabalhador e com a qualidade de vida.

A produtividade do trabalho está ligada com a organização do trabalho e, por derradeiro, com a satisfação do trabalhador. Em um ambiente em que há perseguição, pressão, condutas hostis e degradantes, não há condições para o exercício de produção com qualidade, nem para o trabalhador exercitar suas potencialidades.

Outro ponto crucial enfrentado pelas organizações em decorrência das práticas de assédio são os custos com imagem, em razão de negativa exposição da

organização, tanto para membros internos quanto para os clientes, com a consequente redução da captação e atratividade de talentos no mercado e possível perda do valor da marca. (FREITAS, 2007)

Assim, se forma uma cadeia de fatores em relação às consequências da prática do assédio moral.

Compete a empresa, portanto, proporcionar a manutenção de um trabalho sadio e seguro, com condições físicas e psicológicas suficientes para atender os anseios e as expectativas dos seus membros e representantes, proporcionando-lhes crescimento pessoal e profissional.

Como uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o assédio moral é tema frequente no cotidiano do Judiciário Trabalhista, vez que as condutas assediosas ocorridas no âmbito das relações de trabalho acabam gerando conflitos de difícil solução sem a intervenção do ente estatal.

Dentre as diversas consequências apontadas pela prática do assédio moral, o impacto gerado na área trabalhista é significativo, vez que estão inseridas nesta esfera da organização as rescisões indiretas pleiteadas pelos empregados vítimas de assédio, as demissões por justa causa dos assediadores, bem como os danos morais e materiais suportados pelo empregador.

Em levantamento acerca da litigiosidade, o Tribunal Superior do Trabalho elaborou um ranking dos 20 assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho no ano de 2019, estando entre estes a rescisão indireta e a indenização por dano moral contando com 191.498 casos (BRASIL, 2019k, p. 23), permanecendo no ano de 2020 estes dois temas entre as teses mais tratadas.

Embora não contemplado de forma explícita, o assédio moral pode estar inserido nas alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g*, constantes do artigo 483¹³ da CLT (BRASIL,

¹³ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

1943), sendo invocado quando um empregado postula rescisão indireta do contrato de trabalho (rescisão contratual) por condutas perpetradas por culpa patronal.

Diversas são as decisões trabalhistas neste sentido. A título exemplificativo, constou no Acórdão do processo 0021282-20.2017.5.04.0404, oriundo da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, o reconhecimento da rescisão indireta por ter sido dispensado à parte autora da reclamatória trabalhista tratamento rude, inadequado e diferenciado em relação aos demais colegas, bem como o descumprimento de obrigações contratuais. Tal tratamento adveio de superiora hierárquica (assédio moral vertical descendente). Assim, os fatos comprovados referentes ao tratamento dispensado a autora configuraram assédio moral, passível de indenização por danos morais.

RESCISÃO INDIRETA. DANOS MORAIS. Evidenciado o tratamento rude e inadequado à reclamante, por parte de sua superiora hierárquica e o descumprimento de obrigações contratuais, concretiza-se o suporte fático para a aplicação do art. 483, "d", da CLT, a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por assédio moral. Sentença mantida. (BRASIL, 2019e)

O tratamento com rigor excessivo não tem apenas autorizado a declaração da despedida indireta, mas, diversas vezes, tem sido o fundamento para condenações patronais por assédio moral. Os danos sofridos pela vítima podem ser de ordem material e moral.

O primeiro é decorrente de uma perda pecuniária, ou seja, é possível mensurar o percentual de redução do patrimônio do atingido. Quando o indivíduo sujeito a violência moral tem que arcar com despesas para tratamento médico, por exemplo, está configurado o dano emergente, que é a perda premente do patrimônio. Quando se presumem perdas futuras, onde o assediado deixa de auferir renda, seja em razão de afastamento do trabalho, seja em razão de incapacidade laboral, se tem os chamados lucros cessantes. (MATHIES, 2018)

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (BRASIL, 1943)

No tocante ao dano moral, este se situa no campo dos direitos ligados ao ente humano (BITTAR, 2019). Assim, para que seja devida a indenização por dano moral, é necessário que existam lesões significativas “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.”, conforme elencado no artigo 223-C, introduzido pela Lei da Reforma Trabalhista. (BRASIL, 2017a)

A prática do assédio moral atinge os direitos personalíssimos, que são os bens de foro íntimo de uma pessoa, e dessa forma, quando comprovadamente violados, acaba por gerar indenização por danos morais.

Ainda que não possua uma quantificação específica, inerente, como o dano material, o dano moral possui um significado maior. Portanto, os critérios para apuração da reparação do dano moral podem ser arbitrados de forma discricionária pelos julgadores, cabendo uma análise a respeito da responsabilidade civil. (MATHIES, 2018)

Quanto a quantificação do dano extrapatrimonial (em substituição a expressão dano moral), o artigo 223-G¹⁴ (BRASIL, 2017a) traz um rol de condições para fixação do dano por parte dos julgadores, ainda que tais parâmetros não elidam a subjetividade na apreciação das situações que envolvem o assédio moral.¹⁵

¹⁴ Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

¹⁵ DANOS MORAIS. QUANTUM. A quantificação da reparação do dano moral é matéria controvertida na Justiça do Trabalho, porquanto sua natureza tem de ser, ao mesmo tempo, indenizatória,

Crítérios de razoabilidade e proporcionalidade são ponderados nos Tribunais trabalhistas.¹⁶

O artigo 186¹⁷ do Código Civil (BRASIL, 2002a) que trata dos atos ilícitos e o artigo 187¹⁸ também do Código Civil (BRASIL, 2002a) que trata do abuso de direito, são normas que lidam com situações que modificam as relações jurídicas existentes entre o agente assediador e a vítima ou seus dependentes, violando direitos individuais.

Para que um ato seja considerado ilícito a ponto de gerar reparação é necessária a existência da culpa ou do risco, bem como o nexo de causalidade entre a conduta perpetrada pelo assediador e o dano gerado para o assediado.

O ato ilícito praticado de forma omissiva ou comissiva é requisito fundamental para gerar a obrigação de reparar o dano. Se dá de forma comissiva quando o próprio empregador pratica a violência psicológica, e, de forma omissiva quando o empregador tem ciência dos abusos cometidos por seus prepostos, porém é omissivo em relação a tais condutas, não as banindo. (RAMOS; GALIA, 2013)

Nas relações trabalhistas “[...] o empregador que extrapola o exercício de seu poder diretivo, quer seja no controle ou na fiscalização de seus empregados, comete abuso de direito nos termos do artigo 187 do Código Civil brasileiro.” (RAMO; GALIA, 2013, p. 165)

Em geral, observa-se que a reparação do dano baseado na culpa, na conduta do executor do ato, ou na omissão de conduta e que tenha havido nexo causal e resultado lesivo – responsabilidade subjetiva – é a regra aplicada no ordenamento

punitiva e preventiva, isto é, o quantum pago à vítima deve compensá-la do abalo psicológico sofrido, punir o ofensor e fazer com que este busque evitar que situações análogas se repitam. A reparação do dano moral, portanto, atende a um duplo aspecto, compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante. (BRASIL, 2020d, TRT4, processo 0021034-58.2017.5.04.0241)

¹⁶ EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Evidenciado o dano moral, a reclamada deve responder pelos constrangimentos sofridos pela empregada em razão da execução das suas atribuições de Fiscal de Prevenção de Perdas junto à empresa, já que decorrentes de fato que culminou em um processo criminal contra a autora. Na quantificação da indenização a ser deferida é preciso ter-se em conta a finalidade da indenização (compensar o ofendido e educar/punir o ofensor) e a extensão do dano (art. 944 do CC), valorando os aspectos econômicos e sociais das partes envolvidas, a fim de evitar o enriquecimento sem causa da vítima e a ruína do empregador, requisitos atendidos no caso em tela. (BRASIL, 2019f, TRT4, processo 0021280-24.2017.5.04.0251)

¹⁷ 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.

¹⁸ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

jurídico brasileiro (BRASIL, 2002a, art. 927¹⁹, *caput*). Todavia, a aplicação da teoria do risco da atividade – responsabilidade objetiva – tem sido uma crescente nas condenações (BRASIL, 2002a, art. 927, parágrafo único).

Na linha da responsabilidade objetiva está a responsabilidade civil do empregador pelos danos causados por seus empregados e prepostos (BRASIL, 2002a, art. 932, III²⁰), independentemente de culpa (BRASIL, 2002a, art. 933²¹).

Assim, percebe-se que responsabilidade se estende ao empregador que arca com prejuízos por sua conduta de ter que eleger, instruir e monitorar seus funcionários. Ele é o responsável pela saúde e segurança dos que lhe prestam serviço, devendo garantir a prática de condutas éticas que prezem pelo respeito a dignidade da pessoa humana.

Por derradeiro, para que haja uma produção satisfatória nas suas atividades laborais, o empregado deve estar trabalhando em um ambiente saudável, em que não seja vítima de assédio moral, pois caso contrário isto refletirá em sua saúde, sua autoestima, e, conseqüentemente em sua produtividade no trabalho e em suas relações com a sociedade. Além de ter a organização que sofrer com conseqüências jurídicas e econômicas decorrentes de tal prática abusiva.

Diante de tantas conseqüências que podem ser geradas pelo assédio moral, as organizações necessitam encontrar medidas de combate a esse mecanismo de desestabilização laboral.

A adoção de práticas empresariais que impeçam as chances de ocorrência do terror psicológico são salutares para enfrentamento dessa prática destruidora das relações laborais, tais como: atividades de sensibilização sobre o tema, análise do ambiente laboral, facilitação dos meios de comunicação entre gestores e trabalhadores, oferecimento de apoio e orientação psicológicos, a elaboração de códigos de ética, implementação de canais de denúncias e investigação apurada em caso de suspeita ou relatos.

¹⁹ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

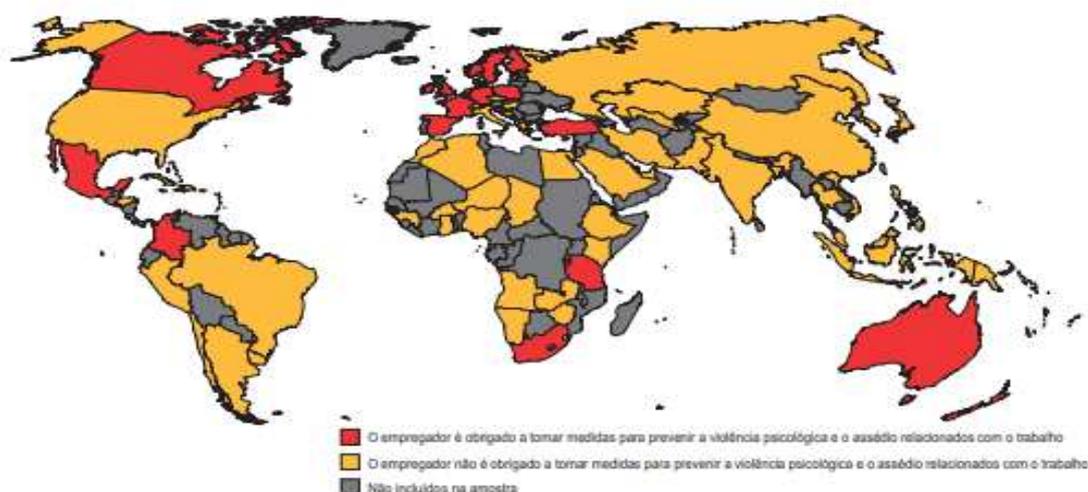
²⁰ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

²¹ Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

A figura abaixo demonstra a urgente necessidade de adoção por parte do Brasil de medidas para prevenção ao assédio relacionadas com o trabalho:

Gráfico 9 – Países em que se obriga o empregador a adotar medidas para prevenir a violência psicológica e o assédio relacionados com o trabalho.



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

Fonte: OIT, 2018, p. 70.

Não raros são os Inquéritos Cíveis em que os Procuradores do MPT reforçam a recomendação de um trabalho preventivo e pedagógico sobre a temática aqui tratada, inclusive com sugestões para que seja impressa e distribuída, de forma eletrônica ou física, as revistas sobre assédio moral, elaboradas pelo próprio órgão. As revistas em quadrinhos constam no site www.mptemquadrinhos.com.br (BRASIL, 2021d) trazem temáticas voltadas a preservação dos direitos e deveres dos trabalhadores em geral, utilizando-se dos códigos visuais e verbais das histórias em quadrinhos, que são de fácil compreensão.

Além da utilização de instrumentos de prevenção, a busca de medidas corretivas para reparação do infortúnio, quando a prevenção já não se fizer suficiente, com a devida responsabilização dos agentes agressores, são também um meio para confronto desse mecanismo de abuso psicológico, pois compete às organizações a busca por todas as formas de proteção a dignidade da pessoa humana. (ALMEIDA, 2014)

Ações preventivas são oportunidades para as organizações atingirem um ambiente laboral íntegro, conforme e humano.

Assim, identificar o risco e os impactos em relação a condutas que podem acarretar casos de assédio – objetivando que não surjam e se surgirem que não se agravem – e reparar as violações que ocorram em relação ao respeito aos direitos humanos, são medidas de responsabilidade das empresas que devem criar e manter um programa de integridade. (BRASIL, 2018a, art. 10, VII, alínea “a”)

Tendo como fundamento a implantação e implementação do programa referido no Decreto acima citado sobre Empresas e Direitos Humanos (BRASIL, 2018a), o *compliance*, se apresenta como modelo de gestão adequado para melhor gestão de controvérsias surgidas podendo impedir possíveis conflitos gerados no âmbito da relação de trabalho.

As organizações que se preocupam em manter um meio ambiente laboral equilibrado, com vistas a minimizar riscos que são inerentes a todas as relações trabalhistas e que orientam seus trabalhadores acerca de sua visão, missão e princípios, bem como sobre suas condutas, devem adotar o *compliance* como ferramenta construtiva para o desenvolvimento empresarial, e, conseqüentemente, social.

Materiais explicativos, comunicação e treinamento, assim como a inserção de diretrizes nos códigos de ética voltadas a conscientização e direcionamento de condutas como forma de coibir as práticas de assédio moral, são exemplos de ferramentas que constituem um programa de integridade empresarial.

Tendo como norte a prevenção, o *compliance* se apresenta como forma eficiente de impedimento da prática do assédio moral. Programas ligados ao assunto devem fazer parte de organizações.

4 PERSPECTIVAS DOS COMPLIANCE PROGRAMS

Em decorrência da problemática surgida nas relações trabalhistas pela execução de condutas assediadoras ocorridas no dia a dia laboral, e, em atenção as consequências oriundas destas práticas, que impactam diretamente na degradação do ambiente do trabalho, cumpre estudar um mecanismo que auxilie a gestão empresarial.

Douglas North, ao tratar da Teoria das Instituições traz a noção de que as instituições, por compreenderem normas e tradições, são responsáveis por diminuir as incertezas do mercado e conseqüentemente os custos de transação existentes. Elas fazem isso pois possuem uma estrutura de ação, de coordenação, ao criarem padrões de comportamento. Assim, o nível de desenvolvimento de uma economia é moldado pela forma com que as instituições vigoram em cada sociedade. (COSTA, 2019)

A teoria dos custos de transação é uma das teorias que compõe a Nova Economia Institucional, onde a instituição se volta a uma concepção de estrutura de governança. (IGARASHI; MOLINA, 2018)

Por evitar riscos, a governança mitiga o problema da agência²², que é decorrente da assimetria informacional entre as partes, vez que traz confiança, definindo regras claras no tocante a adoção de medidas empresariais, padronizando regras, estipulando ordenamentos a serem seguidos pela diretoria e sócios. (PORTO, 2020)

Especialmente em processos concorrenciais, a informação possui papel crucial para a definição de estratégias. Todavia, a informação fornecida às partes é incompleta, ocorrendo a assimetria informacional. “A falta de transparência constitui-se em importante falha de mercado; mesmo no mundo cada vez mais globalizado e com acesso às mais diversas mídias e fontes, o número de informações que podem ser ocultadas é enorme.” (MATHIES, 2018, p. 123)

É sabido que atos corruptos geram prejuízos incontáveis as companhias, como a quebra da reputação, ocasionando ainda “publicidade negativa, perda de

²² “A teoria de agência considera a impossibilidade de desenhar contratos ótimos, devido à existência de assimetria informacional (informação oclusa ou ação não observável) [...] A teoria da agência tem como elementos fundamentais a existência de objetivos conflitantes entre o principal e o agente, custos positivos de observabilidade e mensuração e graus diferentes de aversão ao risco entre o agente e o principal.” (ZYLBERSZTAJN; SZTAJN, 2005, p. 108)

rendimento, litígios caros, redução da base de clientes e, nos casos mais extremos, até a falência” (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 2). Custos de uma organização *non compliant* devem ser sopesados.

Oliver Williamson (1996), ao elaborar a Teoria Econômica dos Custos de Transação nas relações contratuais, traz como fontes para o estudo, a organização do trabalho, da regulamentação e da governança corporativa, a fim de reduzir os custos de transação.

Mudanças organizacionais tendem a aumentar a produtividade, por meio de relações cooperativas, a fim de criar soluções eficientes para as empresas, de modo que os custos de transação estão diretamente envolvidos nesta mudança (NORTH, 1991). A Economia dos Custos de Transação demonstra que cada organização deve adaptar sua forma de governança, que decorre de suas necessidades e atributos.

Ao analisar a estrutura empresarial de forma interna, percebe-se que uma organização pode ser levada a obter ganhos de eficiência através da implementação de melhores práticas para se ter melhores resultados. “Conclui-se que existem ganhos de eficiência resultantes do alinhamento entre as transações e as estruturas de governança de modo a economizar em custos de transação.” (WILLIAMSON, 2005, p. 24)

Por influenciar diretamente a estrutura empresarial, todas as transações possuem custos, sejam eles, custos para obtenção de informações, custos para que se efetuem fiscalizações, custos gerenciais, dentre outros. Além do mais, o assédio moral produz consequências que podem gerar indenização por parte do empregador. Assim, compete as organizações verificarem melhores alternativas para minimizar os custos de transação, que estão ínsitos em todas as etapas empresariais.

A prevenção, mitigação e eliminação dos casos de assédio moral é medida que se impõe frente o compromisso das empresas de garantirem o desenvolvimento do trabalho decente, em ambiente saudável, pautado pela preservação e respeito aos direitos humanos, com a valorização de atitudes éticas e transparentes atuando de forma socialmente responsável.

Neste viés, por ter caráter preventivo e repressivo, o *compliance* surge como uma moderna forma de gestão que visa cumprir leis e regulamentos internos e externos, aqui tratados na esfera trabalhista, para assegurar comportamentos

íntegros, coibindo atitudes negativas, corruptas e ilícitas através de boas práticas empresariais.

Os *compliance programs* podem ser traduzidos como um “conjunto de normas, de condutas, procedimentos e ações empreendidas por uma pessoa jurídica para atender objetivos de adoção de uma cultura do *compliance*.” (PORTO, 2020, p. 34-35)

A Lei 12.846 (BRASIL, 2013b) - Lei Anticorrupção Brasileira trouxe a responsabilização objetiva da empresa, nas esferas administrativa e civil, pela prática de atos de corrupção. O mote da Lei referida é a importância da adoção de mecanismos para maior controle e regulação no âmbito das pessoas jurídicas.

Assim, como já trazido no capítulo anterior no tópico em que tratado sobre as consequências jurídicas para a empresa, a responsabilidade civil objetiva do empregador, independente de culpa, pelos danos causados por seus empregados e prepostos, também aparece nesta Lei (BRASIL, 2013b), ficando clara a aplicação de sanções às empresas.

O artigo 7º da referida Lei traz a importância da adoção de mecanismos de conformidade que serão levados em consideração quando houver a necessidade de aplicação de penalidades por prática de atos lesivos. Está disposto no inciso VIII: “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica” (BRASIL, 2013b).

Há ainda no *parágrafo único* do artigo 7º da Lei 12.846 a determinação de avaliação dos mecanismos utilizados pelas empresas. Isso traz a ideia de que um programa de *compliance* deve ter um padrão mínimo exigível, não engessando seus requisitos frente as constantes mudanças da sociedade. (SARCEDO, 2016)

Do rol de parâmetros aptos a demonstrar a existência e o funcionamento dos programas de integridade, trazidos no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, que regulamentou a Lei 12.846/2013, fundamentam-se os pilares que compõem um programa de integridade a fim de efetivar a estrutura completa desta importante ferramenta.

Dá-se especial atenção aos códigos e diretrizes éticas, por serem essenciais para difusão de uma cultura ética no ambiente laboral e por nortear as atitudes tanto internas quanto externas de todas as partes envolvidas na organização.

O Decreto 9.571 (BRASIL, 2018a) ao tratar sobre a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos apresenta a necessidade de implementação dos programas de integridade nas organizações. A adoção, portanto, destes programas, visa elencar riscos decorrentes da violação a direitos humanos para que sejam efetivadas ações de prevenção e de controle.

Para que estas ações ocorram, o Decreto elenca mecanismos a serem seguidos para reparação destas violações, que nada mais são do que os pilares fundantes de um sistema de *compliance*.

Por ser um organismo vivo, que sofre transformações, a temática do *compliance* sempre está em constante evolução. A publicação da Norma ISO 37.301 no ano de 2021, que trata sobre o Sistema de Gestão de Conformidade e que veio para substituir a Norma ISO 19.600 é prova disso. A nova ISO é aplicável a todos os tipos de organizações e traz requisitos e orientações para implementação, desenvolvimento e manutenção de um sistema de gestão de *compliance* eficaz dentro de uma organização. (ABNT, 2021) Por ser uma norma certificável, o que a ISO 19.600 não era, traz uma garantia maior às organizações para sua implementação, trazendo também a imposição de manutenção e aprimoramento de programas efetivos.

A implantação dos *compliance programs* impactam diretamente na cultura organizacional, vez que empresas que prezam pela ética em suas relações transferem esta cultura a todos, que passam a agir da mesma forma, transformando o meio social.

A ética empresarial por sua vez, estimula, além de seus agentes internos, a sociedade e os consumidores, a prática de condutas conformes. Dessa forma, contribui o *compliance* para a redução de custos de transação, para o aumento de valor no mercado, para a melhora da imagem, para a sinalização dos *stakeholders*, e, assim, para o ganho de lucratividade e de competitividade das empresas.

O CADE elaborou um *Guia para Programas de Compliance*, onde são apresentados alguns benefícios dos programas de *compliance* para as empresas, como a prevenção de riscos, a identificação antecipada de problemas, o reconhecimento de ilicitudes em outras empresas, o benefício reputacional, a conscientização dos funcionários e a redução de custos e contingências. (BRASIL, 2016a)

O enfoque dado neste trabalho, diante das consequências decorrentes de condutas abusivas e humilhantes, demonstra que este risco deve ser prevenido, mitigado e eliminado. Dessa forma, o *compliance* tem importante papel a cumprir na obtenção desses resultados.

As organizações, pela dinamicidade das ações, possuem ambiente incerto e complexo, portanto, a estruturação de um programa de *compliance* deve se dar baseado na avaliação e no monitoramento dos processos, contribuindo para a gestão do risco operacional. Com vistas a maximizar resultados positivos e melhor alocar seus recursos, as organizações que implementam estes e outros pilares do programa de *compliance* tem registros confiáveis e clareza de informações. (SARCEDO, 2016)

Tendo em vista que as organizações necessitam reduzir custos e prevenir riscos, implementar um mecanismo (*compliance*) que auxilie na boa governança e impacte na imagem empresarial, e, que, conseqüentemente, auxilie na redução dos custos de transação, é medida que se impõe para obtenção de vantagem econômica e ganho de competitividade.

A prevenção de condutas que degradam o meio laboral, como a prática do assédio moral, se faz urgente diante da premente busca pela valorização dos direitos humanos e pela responsabilidade adquirida pelas empresas. Implementar o *compliance* nas organizações, diante das tantas normativas em que o instituto está inserido, é premissa para obtenção de uma gestão empresarial com compromisso ético, íntegro e conforme com as relações de trabalho.

4.1 O instituto do *compliance* e a relação com o trabalho

O Decreto n. 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção no Brasil, em seu artigo 41, conceitua *compliance*, denominado programa de integridade, como conjunto de mecanismos e procedimentos com vistas a evitar a prática de corrupção, desvios, fraudes e irregularidades em atos ou relações mantidas com a administração pública nacional ou estrangeira. (BRASIL, 2015)

Um programa de *compliance* é formado por um arcabouço regulatório, constituído por leis, decretos, resoluções, normas e portarias, bem como, pelas próprias normativas internas criadas pelas corporações e, servem para direcionar

comportamentos e coibir condutas negativas por parte de todos os membros da companhia. (ANTONIK, 2016)

A partir daí, sobre o *compliance*, pode-se dizer que são medidas adotadas pelas empresas no intuito de “assegurar que sejam cumpridas as regras vigentes para elas e para seus funcionários, bem como que eventuais infrações sejam descobertas ou noticiadas, com punição de seus autores.” (SOUZA, 2014, p. 119)

Éderson Garin Porto leciona que “Quando se fala em *compliance*, busca-se “estar em conformidade”, pretende-se um nível de “aderência a lei”, assegurando a conformidade de pessoas e instituições em relação ao regramento jurídico e ético vigente.” (2020, p. 39) E reforça que a “cultura do *compliance* pode ser resumida em “do the right thing!” ou, em língua portuguesa, “faça a coisa certa!”.” (PORTO, 2020, p. 39)

Roberto Epifanio Tomaz e Maria Fernanda Espíndola (2017) expõem amplitude ao trazerem conceito sobre *compliance*, vez que traduzem que um programa não deve se restringir a busca somente da implementação e do cumprimento de exigências legais. Os autores aduzem que em sua forma completa e integral, um programa bem estruturado de *compliance* visa a observância de princípios éticos e a preservação da sociedade.

A Federação Brasileira dos Bancos, em seu Guia de Boas Práticas de Compliance traz que “Compliance transcende a ideia de “estar em conformidade” às leis, regulamentações e autorregulamentações, abrangendo aspectos de governança, conduta, transparência e temas como ética e integridade.” (FEBRABAN, 2018, p. 7)

Neste sentido, Wagner Giovanini aduz que o *Compliance* “[...] busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas.” (2014, p. 20)

Compliance é o dever adquirido por quem o implementa, de efetivar e estar em conformidade com as leis, diretrizes e regulamentos internos e externos, buscando dirimir riscos na atividade empresarial. (COIMBRA; MANZI, 2010)

Por sofrerem interferências externas e internas, as organizações absorvem uma série de riscos. A análise dos riscos empresariais é medida necessária para tomada de decisões sobre a condução dos negócios. “Risco é o efeito da incerteza

nos objetivos”, onde efeito refere-se a um desvio do que é esperado e os objetivos são inerentes a cada organização. (ABNT, 2018, p. 7)

Um programa de integridade, conforme o Decreto 8.420/2015, deve contemplar os riscos da atividade inerentes a cada pessoa jurídica. A gestão de riscos deve englobar todas as variáveis a que a empresa está sujeita, incluindo assim as condutas humanas e os valores culturais (ABNT, 2018, p. 6).

No tocante aos riscos pessoais, que são uma parte do quadro geral dos riscos empresariais, Ivó Coca Vila diz que *compliance* se trata de medidas tendentes “a garantir que todos e cada um dos membros de uma empresa, [...] cumpram com os compromissos, mandatos, e as proibições jurídico-penais, e se, em caso de infração, sejam possíveis a sua descoberta e a sanção adequada.” (2013, p. 54 a 55)

Para além dos riscos com sanções legais e os riscos inerentes as pessoas, os riscos do *compliance* englobam também a perda reputacional ao não incorporarem condutas éticas e íntegras em seus princípios de integridade. (BLOK, 2019)

Um programa de *compliance* elenca os riscos empresariais para prever cenários e verificar os efeitos advindos daquela específica atividade, podendo estabelecer estratégias.

Leandro Sarcedo (2016) ao tratar sobre finalidade dos programas de *compliance* alude que a prevenção de riscos deve permear a consciência de todos os que cooperam para o processo empresarial. Sendo que ela está vinculada a diversas áreas da empresa, tais como a segurança do trabalho, normas ambientais, previdenciárias, trabalhistas, dentre outras.

Por ser o assédio prática decorrente das relações trabalhistas, o risco de sua ocorrência deve ser mapeado e avaliado para que, então, sua condução seja tratada de forma a garantir condições dignas de trabalho, com foco na segurança e saúde do trabalhador.

O *compliance* tem como cerne a função preventiva para que os agentes da administração sigam regras legais e corporativas para o bom andamento empresarial. É um mecanismo que tem atuação em diversos segmentos da gestão, ganhando destaque nesta pesquisa, a área trabalhista, por regular as relações interpessoais e gerir o maior bem que as organizações possuem, o capital humano.

O *compliance* surge na esfera trabalhista como forma de adoção de melhores práticas no que tange a relação entre empresa e trabalhador, adequando-a ao

cumprimento de todas as normas e regulamentos ditados pelas legislações trabalhistas e constitucionais, com escopo de evitar reclamações trabalhistas, favorecer a lucratividade e competitividade no mercado e, assim, suscitar ganho para toda sociedade.

Por ser o *compliance* interdisciplinar, um programa de integridade voltado a área trabalhista é essencial para o regular cumprimento das diretrizes laborais, com adequação às normas coletivas, a efetivação da legislação ordinária, a gestão de pessoas, o envolvimento dos dirigentes na tomada de decisões com vistas a difundir a cultura (MORAIS, 2019), além de manter a conformidade em relação aos contratos laborais, a jornada de trabalho, pagamentos e bonificações, por exemplo.

O eSocial (Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) é modelo que serve para verificação do quanto os processos organizacionais devem ser cumpridos de modo a prevenir a aplicação de penalidades às empresas e evitar o ingresso de reclamações trabalhistas contra estas. O preenchimento da plataforma no que concerne a seara trabalhista diz respeito a condições ambientais no trabalho e monitoramento da saúde do trabalhador, por exemplo, sendo que os auditores fiscais podem monitorar os eventos nas empresas de forma *on line*, o que torna a fiscalização mais célere. Verifica-se aqui também a essencialidade de programas de *compliance* na área trabalhista.

A atenção dos programas trabalhistas é igualmente direcionada aos casos que envolvem condutas discriminatórias, situações de assédio moral, bem como, relacionamentos entre os agentes atuantes dentro de uma organização, além de casos de corrupção, sendo apresentando tais elementos como um rol exemplificativo. (NASCIMENTO, 2014)

Um *compliance* trabalhista efetivo, ou seja, um programa que realmente é difundido e exercido por toda organização, pode ter como consequência a possível diminuição de passivo trabalhista, inibindo pagamentos a títulos de danos materiais e morais.

A efetividade de um programa de *compliance* está claramente demonstrada no Acórdão da 11ª Turma do TRT4 no processo 0000639-29.2014.5.04.0733, onde o recurso da parte autora não foi provido por ter sido demonstrado que a empresa reclamada adotou medidas para impedir que ocorresse a prática do assédio moral

no ambiente de trabalho. Na ementa consta a negativa da condenação indenizatória: “INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Hipótese em que os elementos probatórios contidos nos autos não confirmam a ocorrência dos danos morais alegados pela reclamante a ensejar o deferimento da pretensão de indenização a tal título.” (BRASIL, 2016b)

Especial destaque merece ser dado ao trecho da decisão em que ficou demonstrado que o programa de integridade instituído pela empresa conseguiu antecipar futuros problemas (ter postura proativa) e assim impor controle sobre condutas de violência psicológica (coibir o assédio moral).

A própria reclamante narrou que a ré tinha um **programa de Compliance** em que poderia denunciar eventual assédio moral, restando garantida o anonimato de quem denunciasse, fato que foi corroborado pela última testemunha ouvida e **indica uma postura proativa da ré para coibir o assédio moral no seu ambiente de trabalho.** (...) Nego provimento ao recurso (da autora). (TRT4, 2016, grifo nosso)

Imperioso mencionar que é necessário que o empregador promova meios de instrução dos seus funcionários, tanto para alertá-los sobre os riscos da organização e de práticas e condutas que estejam em desacordo com as normas do *compliance* da empresa, quanto para estimulá-los a agir com ética e colaborar de forma livre e transparente com a organização. (MORAIS, 2019)

Além das leis e regulamentos próprios do Direito do Trabalho, o instituto aqui tratado visa efetivar condutas que valorizem a ética e a transparência nas relações de trabalho, abrangendo assim os empregados, os trabalhadores autônomos e terceirizados. (MATHIES, 2018)

Ao analisar o *compliance* sob o ponto de vista das partes envolvidas em uma relação de trabalho, pode-se dizer que para os trabalhadores o instrumento serve para “indicar os comportamentos esperados, numa formulação preventiva, porém, com as limitações autoimpostas sobre ingerências indevidas do comando patronal na esfera da vida privada do trabalhador e em outros direitos inespecíficos” (MORAIS, 2019, p. 239), já para o empregador “as empresas manifestam seu poder de gestão como uma nova roupagem, mais especificada e adequada, com respostas para as demandas produtivas atuais, dentro de padrões de eticidade.” (MORAIS, 2019, p. 239)

Dois princípios são tidos como ponto de interseção entre o *compliance* e o Direito do Trabalho, sendo “*know Your Client*” e “*Know Your Employee*”. O primeiro princípio estabelece relação com o direito do trabalho nos contratos de terceirização, na medida em que o termo *conheça seu cliente* está diretamente ligado ao aspecto preventivo dos contratos realizados com terceiros, com empresas prestadoras de serviços. Deve a empresa tomadora dos serviços ter em seu programa de *compliance* a ferramenta da *due diligence*, de modo a evitar possíveis responsabilizações de forma subsidiária.

Marcella Blok ao tratar do assunto exemplifica o processo de *due diligence* como “uma diligência devida e apurada ao se contratar uma empresa prestadora de serviços, verificando se a mesma possui muitos processos trabalhistas através de certidões e se há inclusive uma Política de Responsabilidade Social.” (2019, p. 202)

Importante se faz a verificação se as contratadas estão adequadas as normas exigidas pelas regras trabalhistas que envolvem a segurança, medicina, higiene e proteção do trabalho.

O princípio *conheça seu funcionário* está diretamente ligado ao ambiente laboral e as normas de *compliance*, pois é utilizado para que as organizações conheçam de fato seus colaboradores, como uma investigação social, com observância aos direitos fundamentais do trabalhador, tendo a intenção de que todos mantenham-se comprometidos e engajados com a empresa. (PONCE, 2015)

Permeando não só o conhecimento dos funcionários contratados, mas também a etapa da pré contratação, este princípio norteia os trabalhadores sobre os princípios éticos a que uma organização em *compliance* coaduna, servindo para prevenir conflitos trabalhistas decorrentes de relações interpessoais, que surgem de todas as direções, vertical e horizontal.

Além do passivo trabalhista que invariavelmente aparece diante de qualquer falha nos controles preventivos, se a empresa não conhece seus clientes e, em especial seus funcionários, poderá arcar com prejuízos imensuráveis, quando atingido o maior patrimônio de uma instituição que é o dano à sua imagem. (BLOK, 2019)

De acordo com a CGU (2015), os programas de integridade visam não só a prevenção, como também a detecção e combate à ocorrência de atos lesivos. Estes pilares se relacionam com o *compliance* trabalhista, na medida em que verificadas

as espécies do poder diretivo inerentes ao empregador.

O pilar da prevenção está atrelado ao poder de organização e regulamentação. Este poder diretivo permite a disseminação da cultura organizacional, sendo difundido através de treinamento, capacitação, comunicação interna, para que haja o comprometimento desde a alta administração até ponta final do processo. (JOBIM, 2018)

A detecção refere-se ao poder diretivo de monitoramento. Este pilar de controle encontra aplicação direta ao contrato individual de trabalho, assim como, às normas de saúde e segurança do trabalho. Tais normativas são deveres do empregador, acarretando a não observância a sua responsabilização de forma objetiva, a teor do artigo 932 do Código Civil. (JOBIM, 2018)

O terceiro pilar do *compliance*, pilar da correção/ punição, relaciona-se com o poder diretivo disciplinar. Rosana Kim Jobim expõe a importância deste poder ao enfrentar a problemática trazida relativa a aplicação de medidas disciplinares e o impacto nas relações trabalhistas: “[...] diz respeito a uma manifestação de poder do empregador com efeitos relevantíssimos no dia a dia da vida laboral, sendo um dos pontos mais sensíveis da área jurídica trabalhista em termos sociais.” (2018, p. 71)

Ao passo que o empregador possui poderes de direção, também lhe compete o cumprimento dos deveres contidos nas regras estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Neste sentido, o *compliance* assume um duplo significado: preventivo e repressivo, na medida em que lhe compete treinar seus trabalhadores sobre o conteúdo e obediência as regras trabalhistas, e, repressivo, pois existem normas que punem o empregador em caso de descumprimento. (JOBIM, 2018)

Colaciona-se trecho do depoimento de um reclamante do processo 0021235-54.2019.5.04.0023, em que postulava a condenação da empresa ao pagamento de horas extras, onde menciona o programa de *compliance*, em que pese não saber o que significa tal mecanismo. O que se nota deste exemplo é que, apesar do programa tentar demonstrar seu caráter repressivo – ao determinar o cumprimento de regramentos legais em relação a jornada de trabalho, ele não demonstra a contento seu caráter preventivo - ao não instruir de forma completa sobre o programa.

[...]
que o depoente não sabe o que significa compliance, mas foi-lhe dito que não poderia trabalhar mais de 6 horas seguidas sem usufruir intervalo; que não poderia registrar intervalo inferior a uma hora e que não poderia registrar mais de duas horas extras; que se tais fatos acontecessem, entraria em compliance; que o compliance gerava advertência e na terceira advertência poderia ocasionar demissão; [...]. (BRASIL, 2021e)

Ao se defender a possibilidade de minimização ou, até mesmo, de supressão dos riscos empresariais e suas consequências, aqui focado nas violações psicológicas que podem ocorrer no ambiente laboral e que geram casos de assédio moral, deve-se buscar implantar e efetivamente implementar um programa de *compliance* trabalhista.

4.2 A importância da utilização de pilares norteadores para a construção de um programa de *compliance* trabalhista

Para que a empresa se adeque a um programa de *compliance* é necessário ir muito além dos limites organizacionais e estruturais da corporação. A implantação dos programas está atrelada à distribuição homogênea de responsabilidades legais dentro da organização por meio de um processo de conscientização e convencimento de todos os envolvidos, evitando se tratar de uma imposição. (SARCEDO, 2016)

Na medida em que as responsabilidades institucionais não se vinculam somente para os empresários, mas para todos que colaboram na empresa, as funcionalidades de um programa de *compliance* devem atuar gerando consciência sobre os deveres e obrigações de cada integrante do processo empresarial. (GUARAGNI; SANTOS, 2015)

Ao longo de todo Decreto 9.571 constam dispositivos que estão intrinsecamente ligados a aplicação dos pilares dos programas de integridade, tamanha importância da utilização destas ferramentas na busca de uma estrutura de governança que assegure a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos (BRASIL, 2018a, art. 6º, inciso XII)

O intento pelo alcance de uma prevenção de riscos efetiva, através da implementação de um programa de *compliance*, se dá através da conscientização

de todos os integrantes da corporação, vez que é destinada a cada um responsabilidades para o bom desenvolvimento da atividade empresarial.

É, pois, nesse sentido que se identifica a característica dinâmica dos programas de *compliance*, na qual as ferramentas devem sempre apresentar melhorias que contemplem as informações que possam deixar a organização suscetível ao cometimento de fraudes. (ESPÍNDOLA; TOMAZ, 2017)

De acordo com políticas governamentais, a OCDE elaborou diretrizes para orientar as empresas sobre padrões a serem cumpridos de forma que haja contribuição para o desenvolvimento sustentável. Destaca-se dentre as *guidelines* o dever conferido às organizações de “Respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente daqueles afetados por suas atividades.” (OCDE, 2011, p.13) Apesar das recomendações destinarem-se as multinacionais, como o Brasil coopera com a Organização, tais orientações devem servir de base para implementação de um programa de integridade em nosso território.

Como norte para estruturação de um programa, o responsável (ou responsáveis) por implementá-lo deve montar seu programa com base em prevenir, detectar e remediar atos ilícitos que possam afetar a organização. (ASSI, 2018)

Por ter o programa foco na prevenção, o maior esforço da empresa está no primeiro pilar onde se dá o estabelecimento de políticas e procedimentos que envolvam os processos e atividades que representem riscos “incluindo um plano específico para sensibilizar, treinar e investir em materiais de promoção, para que seus funcionários estejam engajados e comprometidos com o programa.” (GIOVANINI, 2014, p. 51). O segundo pilar, da detecção é composto de canais de controle e canais de acesso, para que seja recebida pela organização qualquer denúncia, reclamação e sugestão dos públicos externo e interno. Ao receber tais alegações, a empresa, então, deve organizar um conjunto de ações para efetuar a correção ou a melhoria dos seus procedimentos, terceiro pilar. (GIOVANINI, 2014).

A formulação de políticas voltadas a prevenção é fundamental para a disseminação da cultura do *compliance*. Ter o comprometimento de toda organização é a finalidade do programa. A elaboração de códigos de condutas com sua correta aplicabilidade é elemento fundamental para disseminação das boas práticas.

A detecção parte da ideia de apuração das condutas não conformes, que

ocorre através de denúncias, através de monitoramento interno, através de investigação. Detectar um problema é evitar um risco.

Quanto a remediação/reparação, Cristiane Petrosecolo Cola e Luana Lourenço informam que “está relacionada à mitigação dos riscos por meio de aplicação das medidas disciplinares previstas no código de conduta, com os mecanismos de incentivos aos reportes de irregularidades.” (COLA; LOURENÇO, 2021, p. 23).

A Controladoria Geral da União apresenta um rol de cinco pilares para composição de um programa de integridade, contendo o comprometimento da alta direção, uma instância responsável pelo programa, a análise de perfil e riscos, uma listagem que compõe a estruturação das regras e instrumentos e, por fim, estratégias de monitoramento contínuo (CGU, 2015).

Derivados desses elementos principais, a *Legal, Ethics & Compliance* (FARIA; SERPA; SIBILLE, 2020) listou dez pilares/ ferramentas mínimas que estruturam um programa de *compliance*. Esses pilares formam um sistema complexo, que, para funcionar de forma plena, tais ferramentas precisam umas das outras, mantendo-se em constante movimento. São práticas que se complementam.

O primeiro pilar de sustentação de um programa de *compliance* está no comprometimento da alta administração. “Sem o comprometimento da alta administração, de nada adianta uma estrutura de compliance bem estabelecida, normas eficientes e modernas.” (PORTO, 2020, p. 56)

Também chamado de “*tone at the top*” representa o apoio desde o mais alto nível da organização. Cola e Lourenço lecionam sobre este pilar interpretando-o da seguinte forma: “prefere-se o termo *conduct from the top*, significa que a conduta deve vir do topo e o conceito é o que mais coaduna com a cultura de integridade.” (2021, p. 22)

Dentre os diversos aspectos que podem convergir para a cultura corporativa, Nieto Martín elenca três pontos centrais: “(1) a consistência da cultura empresarial com o respeito à lei; (2) a liderança dos administradores quanto a questões éticas (*tone from the top*) e (3) a existência de um clima de diálogo.” (2019, p. 167)

O segundo pilar é avaliação de riscos, onde a organização deve mapear todos os riscos a que está submetida. “[...] a identificação de riscos expressará um dos primeiros passos, antes da definição dos requisitos, controles, atividades e

processos de Compliance, com a finalidade de assegurar uma atuação preventiva e de detecção [...]” (GIOVANINI, 2014, p. 209)

Para enfrentar a problemática trazida no trabalho, que é a mitigação dos casos de assédio moral, elencar os riscos decorrentes destas condutas no ambiente laboral é primordial para a correta implementação de um programa de *compliance*. O artigo 9º, *caput*, do Decreto sobre Empresas e Direitos Humanos (BRASIL, 2018a) enfatiza essa necessidade: “Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas (...)”. Para disseminação de cultura ética é necessário priorizar os riscos que geram consequências negativas sobre os direitos humanos (BRASIL, 2018a, art. 9º, parágrafo único).

O código de conduta é pilar significativo para o programa, onde regras claras e pré estabelecidas guiam os trabalhadores em suas atividades. Assim, conteúdos que envolvem políticas de relacionamentos, conflitos de interesses, situações de assédio, manifestações pessoais e condutas não conformes com a cultura da empresa, devem estar contemplados nas diretrizes que trazem os códigos.

De acordo com o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa “O código de conduta tem por finalidade principal promover princípios éticos e refletir a identidade e a cultura organizacionais, fundamentado em responsabilidade, respeito, ética e considerações de ordem social e ambiental.” (IBGC, 2015, p. 93)

Devem os códigos também observar normativas referentes aos direitos humanos e a proteção ao meio ambiente do trabalhador, trazendo diretrizes justificadas e que sejam revisadas periodicamente, considerando a agilidade com que acontecem mutações nas relações de trabalho. (MATHIES, 2018)

As maneiras com que os códigos de ética passam a fazer parte do contrato de trabalho podem ser através de acordos coletivos, por meio do contrato individual de trabalho e, também, por serem parte do poder de direção do empresário. Assim, o princípio da boa-fé, inerente as relações contratuais, também pauta as diretrizes contidas em um código, sendo proibidos comportamentos que alterem o bom andamento das relações laborais. (NIETO MARTÍN, 2019)

Os códigos vinculam seus destinatários, os trabalhadores e a própria empresa, a adoção de padrões, onde a aplicação das diretrizes neles contidas

requer treinamento e comunicação eficaz, pilar igualmente importante para consecução de um agir *compliant*.

No documento intitulado *Programa de Integridade: Diretrizes para empresas privadas* são apresentados exemplos de condutas que devem conter em códigos para atendimento aos requisitos da Lei nº 12.846/2013. Uma das diretrizes constantes em tal programa é que os códigos de ética tragam de forma explícita “os princípios e os valores que são adotados por determinada empresa relacionados a questões de ética e integridade” (CGU, 2015, p. 14).

Hélio Pimentel elenca como principais preocupações contidas em códigos de conduta: “*Compliance*; Governança corporativa; Responsabilidade socioambiental; Concorrência justa; Ambiente de trabalho adequado; Comportamento dos colaboradores; Respeito à propriedade intelectual e Gerenciamento de informações.” (2017, p. 30).

Dentre os diversos pilares apresentados e que estão insculpidos no Decreto 9.571, ênfase merece ser dada ao artigo 5º, que aponta em seu inciso V, a atribuição das empresas de compor código de conduta público, avalizado pela alta administração e que contenha o comprometimento com políticas voltadas a consolidação dos direitos humanos na atividade econômica. (BRASIL, 2018a)

Os controles internos, por sua vez, são mecanismos que podem estar contidos nas políticas da empresa, perpassando estes controles por todos os setores da organização. A importância dada a este pilar fica estampada no Decreto 9.571 (BRASIL, 2018a), onde consta a responsabilidade da empresa de “estabelecer procedimentos de controle interno e de verificação de aplicabilidade do programa de integridade” (art. 10, inciso VIII). Tal ferramenta perpassa todo o programa com apresentação de relatórios e índices a fim de que possa verificar possíveis violações as regras e desvios de condutas.

Quanto ao pilar da comunicação e treinamento é necessário que essas ferramentas sejam efetivadas de forma rotineira, para que os valores, normas, políticas e procedimentos sejam disseminados em toda a organização. Com relação aos diversos interesses existentes em todas as relações laborais, a comunicação tem papel fundamental na forma como será abordada dentro da organização, devendo ser adequada a cada público.

A utilização de mecanismos de educação, voltadas a capacitação e ao

treinamento de todos os envolvidos na cadeia empresarial - dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros – através de cursos e palestras por exemplo, geram a conscientização sobre os valores da empresa e também a importância das atitudes para a perpetuação dos negócios (BRASIL, 2018a, art. 5º, inciso IV).

Todos os membros da organização devem estar cientes das práticas de *compliance* adotadas no ambiente do qual fazem parte. A ferramenta da comunicação e do treinamento é imprescindível para a adesão e propagação das boas práticas empresariais.

Os canais de denúncia da organização servem de prevenção a possíveis danos a empresa. Aos denunciante deve ser proporcionado um canal confiável para que violações tanto internas quanto externas possam chegar ao conhecimento do setor de *compliance* da organização. São procurados estes canais para relatos sobre situações envolvendo casos de assédio, como exemplo, onde se mantém o anonimato do denunciante.

A instituição de mecanismos de denúncia acessível a todos os colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade, demonstra o comprometimento e o empenho da organização na condução de práticas transparentes, imparciais e humanas. Através desse mecanismo também é possível a identificação de riscos e o encaminhamento ao reparo de violações (BRASIL, 2018a, art. 10, *caput* e inciso I). Destaca-se o inciso IV do artigo 10 do Decreto 9.571 que traz a necessidade das empresas de “IV - divulgar os canais internos de denúncia e os canais públicos de denúncias de ofensas a direitos humanos, tais como o Disque 100 e a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, entre outros.” (BRASIL, 2018a).

Possuir uma estrutura de investigação interna se faz ferramenta indispensável para gestão empresarial. Processos internos que permitam investigações sobre comportamentos antiéticos e práticas contrárias a preservação dos direitos humanos são indissociáveis da administração (BRASIL, 2018a, art. 10, inciso IX). Exemplos da estabilidade de tal ferramenta são verificados quando da obtenção de informações trazidas com as denúncias efetuadas, ou no apoio que é dado para elaboração de estratégias quando verificados desvios, e, até ao trazer embasamento para a aplicação de advertências, punições, podendo chegar até a demissão.

Empresas que contratam com terceiros devem adotar o pilar da *due diligence*,

ou, avaliação prévia à contratação, para que possam realizar uma análise preliminar de toda a situação em que se encontra a empresa com a qual se está fazendo negócios. Na avaliação que é feita, um dos itens indispensáveis a prévia verificação é o comprometimento ético do parceiro comercial no mercado.

Assim, após aprovada a parceria com determinada organização, cabe minuciosa elaboração de contrato, devendo primar pela ética e pela transparência nas relações. Cláusulas que prezam pelo combate à corrupção, pela integridade nos negócios, pela proibição de trabalho degradante, dentre outras, são extremamente importantes. Após formalizado o contrato, o acompanhamento e a revisão constante das operações do parceiro são necessárias para a manutenção comercial e para a mitigação de riscos futuros. (GIOVANINI, 2014)

Outro pilar é o da auditoria e monitoramento e é necessário para verificar o funcionamento dos outros pilares. O enfoque aqui está na manutenção contínua, na avaliação constante, a fim de se averiguar se os outros pilares estão sendo implementados de forma correta. Consiste, portanto, nas correções de riscos já identificados e na detecção de novas ameaças.

Constitui-se de responsabilidade empresarial a adoção de medidas que garantam a publicização quanto as práticas de prevenção, proteção e reparação das violações a direitos humanos, que podem se dar através de informativos, sistemas de auditoria interna e sistemas de gestão de risco (BRASIL, 2018a, art. 11, inciso I, alíneas *a*, *b* e *c*)

A temática trazida com o mecanismo de diversidade e inclusão deve permear todos os demais pilares aqui mencionados. Tal ferramenta contempla questões que devem ser tratadas no atual cenário organizacional. Temas como desigualdade social, divergência de gênero, de raça, de idade, de orientação sexual, de crenças religiosas, preconceitos, xenofobia, questões cultural e ambiental, devem ter a atenção das empresas. Assim, os programas de *compliance* se apresentam como fortes aliados na busca de negócios éticos e íntegros, com respeito as diversidades e a garantia de que todos tenham oportunidades iguais através de processos de inclusão.

A atuação do Ministério Público do Trabalho nos inquéritos civis, fazendo valer os direitos sociais dos trabalhadores assegurados não só na Constituição Federal, tem trazido o alerta às empresas para a instituição do *compliance* com

vistas aos direitos humanos.

Diante das denúncias feitas em relação a irregularidades trabalhistas, tem o MPT o poder investigatório de apuração destas informações. Com a finalidade de recolher elementos para embasar decisões, compete às empresas a demonstração de que adotaram efetivamente mecanismos constantes nos programas de integridade para apurar e eliminar desvios de condutas, como a violência psicológica. Os mecanismos mais acionados são os canais de denúncia, os códigos de conduta e os treinamentos efetuados. Uma vez que essas ferramentas foram bem implementadas pelas organizações e surtem efeitos no combate a disseminação de casos de assédio, o MPT pode promover o arquivamento de tais inquéritos.

A observância as normas brasileiras que envolvem a prevenção das relações humanas, por parte das empresas, com a aplicação das ferramentas de compliance, são extremamente necessárias para diminuição dos atos de abuso psicológico e das demandas trabalhistas (estas como consequência da efetiva implementação de um programa e não como sendo o foco do programa).

4.3 Os impactos gerados em virtude da implementação dos programas de *compliance*

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.

O compliance então se apresenta como um mecanismo “voltado para a concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa, não sendo definido apenas como um instituto de simples cumprimento de regras formais, mas um instituto de alcance muito mais amplo.” (SIQUEIRA, 2018, p. 74)

É preciso considerar que cada organização possua diretrizes distintas, tendo o instrumento de *compliance* a tarefa de estruturar políticas estratégicas específicas para cada meio organizacional em que executado. (SARCEDO, 2016)

Através da difusão da ética enquanto cultura organizacional, o *compliance* reflete no fator comportamental dos trabalhadores, na medida em que garante a

transparência na condução dos negócios e condições de trabalho dignas.

Benefícios nas relações comerciais, nas relações humanas, reputacionais e econômicos, são gerados quando há a implementação de um programa de integridade efetivo.

O impacto socioeconômico advindo da implementação das ferramentas do *compliance* é justamente avaliado pela mudança gerada em uma coletividade. A análise destes indicadores servem para aferição do clima organizacional, posicionando os gestores sobre necessidades de adaptação, sobre ações a serem tomadas para a busca de crescimento econômico e sustentável.

Tais avaliações podem ser feitas através do estudo de julgados em situações comparadas, de ferramentas a serem conduzidas pela equipe de *compliance*, como questionários, análise de denúncias, processos de investigação e indicadores estatísticos.

Importante a verificação do quanto a organização deixou de lucrar diante de casos de assédio, que estigmatizaram o trabalho das vítimas, reduzindo suas capacidades.

A necessidade das organizações medirem seus impactos socioeconômicos se dá por uma série de motivos, como a redução de custos e contingências até as consequências geradas nas organizações, com ganho reputacional, competitivo e gerando maior bem-estar para seus colaboradores e demais agentes, assuntos que são aqui tratados com exemplos de práticas verificadas na vivência das relações trabalhistas, na análise das decisões judiciais e na observação dos programas das empresas que possuem integridade destacada.

Governos, sociedade, consumidores e investidores são partes interessadas nos impactos socioeconômicos gerados pela condução dos negócios empresariais. A colaboração é peça chave para o enfrentamento dos desafios globais. Este é o mote do *World Business Council For Sustainable Development* (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável), que elaborou um guia para as empresas com referenciais de medidas do impacto socioeconômico. (CEBDS, 2013)

Em decorrência da difusão de melhores práticas para obtenção de clima organizacional sadio, a perpetuação da cultura do *compliance* gera ganhos para

toda sociedade e, claro, para a empresa que preserva o seu capital de responsabilidade social.

A cultura organizacional externa a forma como a organização se desenvolve, desempenhando papel crucial na implantação e na efetivação dos pilares que compõem um programa de *compliance*. Dentre os tipos de cultura organizacional destaca-se a que cultiva a excelência e a *performance* com resultados e está presente em empresas que oportunizam o estudo e o aperfeiçoamento para seus colaboradores. Estes, por sua vez, possuem o sentimento de pertencimento e acreditam no propósito empresarial. (ANTONIK, 2016).

Ainda, outro ponto determinante na disseminação da cultura empresarial é a formação de bons profissionais, engajados com o cumprimento ético, moral e íntegro para a boa execução dos seus afazeres, bem como, alinhados com os preceitos que norteiam a empresa para a qual prestam seus serviços (GIOVANINI, 2014). O *compliance* se apresenta como mecanismo salutar para a preservação das relações humanas.

Nesta premissa, os benefícios gerados em toda a organização, e, dessa forma, oferecidos aos empregados, são indissociáveis. Trata-se do efeito dominó do qual as boas práticas resultem em condutas conformes e condutas conformes resultem na perpetuação de condutas éticas, gerando um bem-estar empresarial interno e externo. (JOBIM, 2018)

Todos os membros da organização devem estar cientes das práticas de *compliance* adotadas no ambiente do qual fazem parte, bem como, das medidas disciplinares estabelecidas no programa de integridade. Sabe-se que deve haver o cumprimento da ética e da moral em todas as relações. Todavia, tal conscientização deve estar clara, definida e difundida entre todas as escalas hierárquicas existentes.

Sabedores da importância e da utilização das ferramentas de *compliance*, os trabalhadores com senso de cooperação e de confiança, e, portanto, introjetados na cultura empresarial, podem e devem denunciar condutas não conformes através dos canais de denúncia.

A *Association of Certified Fraud Examiners* (Associação de examinadores certificados de fraude), maior organização antifraude do mundo, que desenvolve estudos e relatórios sobre fraudes ocupacionais, reportou no ano de 2020 um Relatório às Nações referente a pesquisa realizada em relação aos anos de 2018 e

2019, em 125 países, sendo um deles o Brasil, contendo 2.504 casos reais. Neste relatório constou que 43% (quarenta e três por cento) das fraudes ocorridas foram detectadas por uma denúncia. Ainda é apontado que o principal meio de denúncia se deu através dos canais de denúncias, também chamados de *whistleblowing*, como telefonema e e-mail, e, que tais denúncias partiram dos próprios funcionários. (ACFE, 2020)

Os empregadores devem ter presente a extensão que a implementação de um sistema de *compliance* gera para seus negócios, visando sobretudo um meio ambiente do trabalho sadio (art. 170, CF), preocupando-se com a qualidade de vida de seus trabalhadores.

A empresa YARA, referência em conformidade empresarial e atitudes éticas, adota padrões para que todas as suas unidades, espalhadas em mais de 150 países, sigam condutas uniformes com orientação dos colaboradores da empresa de acordo com seus valores e com observâncias as leis e regulamentações de cada local. (YARA BRASIL, 2021a)

A empresa é tão comprometida com a profusão de sua cultura e tão responsável com o compromisso assumido de implementação do programa de conformidade, que apresenta em seu Código de Conduta os 15 elementos que fazem parte do seu programa, contendo itens como “Implementação Pós-aquisição do Programa de Conformidade” e “Monitoramento e Teste da Eficácia da Implementação do Programa de Conformidade” (YARA BRASIL, 2021b)

Tais ferramentas auxiliam na medição do impacto socioeconômico gerado pela empresa nas comunidades que atua.

Em seu código consta processo que auxilia todos seus trabalhadores a tomarem decisões éticas. Assim, apresenta a figura abaixo como estrutura para que decisões não prejudiciais, ou, mais eficientes, sejam tomadas diante de conflitos surgidos no dia a dia das relações trabalhistas, inclusive com a análise se a ação a ser tomada violará alguma lei ou regulamentação da empresa.

Figura 1 – O Processo de Tomar Decisões Éticas



Fonte: YARA BRASIL, 2021b

Ainda, a empresa YARA possui um código de conduta voltado para seus parceiros de negócios, estando incluídos “fornecedores, distribuidores, agentes, revendedores e parceiros de joint venture, clientes e parceiros estratégicos, é reconhecido como um membro importante da equipe global” (YARA BRASIL, 2021c). O documento apresenta como primeiro item o “respeito pelas pessoas, pelos direitos humanos e por condições de trabalho apropriadas” (YARA BRASIL, 2021c), demonstrando assim, o engajamento empresarial em atitudes que combatam a discriminação e o trabalho infantil ou forçado, e, a manutenção de ambiente de trabalho seguro e saudável.

A empresa traz forte representatividade no meio empresarial no que tange a comportamentos e conscientização de atitudes éticas e humanas.

Pelo fato de todos terem conhecimento sobre a postura que deve ser adotada em suas atitudes, com valores éticos permeando suas ações, os trabalhadores tomam decisões com mais confiança e, por conseqüência lógica, há um ganho corporativo com resultados econômicos e financeiros mais seguros.

Luis Roberto Antonik resume de que forma se dá a geração de uma cultura ética, mas voltada para resultados, aduzindo que as empresas devem ter “foco no aumento da produtividade; crescimento; eficiência; e redução do comportamento impresumível e negativo.” (2016, p. 153)

Ao se conseguir enfrentar as questões relacionadas ao comportamento negativo dos agentes que atuam em uma organização, efetiva-se, como resultado, uma redução de custos e despesas e uma maximização de ganhos, gerando-se assim eficiência. (SALAMA, 2008)

Pelo fato das legislações e normativas produzirem e sofrerem conseqüências

da sociedade e do mercado, verificar a aplicação da economia nas relações trabalhistas se faz importante, desencadeando cada vez mais importância as medidas que tenham a missão de coibir práticas assediosas. (MATHIES, 2018)

Nesse sentido, Luis Roberto Antonik reforça que “é preciso salientar que a criação de uma cultura ética não deve suprimir a finalidade do lucro empresarial.” (2016, p; 153)

Por ter o Direito do Trabalho em sua raiz estrutural o direito coletivo, resta evidente que as organizações devem se preocupar com a responsabilidade gerada à sociedade, aos seus empregados, à administração pública, aos consumidores, direcionando seu comportamento de modo a refletir as boas práticas e condutas adotadas a partir da implementação de modo eficiente de um sistema de *compliance*, aqui aplicado a esfera trabalhista.

Wagner Giovanini contextualiza os elementos primordiais para construção de uma sociedade empresária mais humana e perene:

Nesse cenário, ética, moral, Compliance, honestidade, transparência e integridade parecem formar um único vetor, de cunho pessoal ou empresarial, que vem ganhando força e irá determinar a sobrevivência ou não de uma empresa no longo prazo (base de sustentabilidade). (2014, p.18)

Para que as empresas tenham responsabilidade social é necessário que adotem como base razões éticas, estabelecendo uma relação de respeito com o meio social, cumprindo os preceitos de ordem trabalhista, preservando o meio ambiente, observando os direitos humanos, cumprindo as normas de saúde e segurança do trabalho, tratando, dessa maneira, todos os membros da organização, sócios, fornecedores, clientes, empregados e a comunidade em geral de forma responsável.

Por ser o *compliance* uma ferramenta importante para o desenvolvimento empresarial, e, conseqüentemente, social, serve para a redução dos custos de transação e para tomada de decisões sobre a melhor forma de alocação dos recursos a fim de se obter a máxima eficiência econômica.

Pode-se dividir os custos de transação relacionados ao programa de *compliance* em três grandes grupos: os custos de manutenção, custos com práticas de governança e custos pela não conformidade, abarcando estes custos com

treinamentos, capacitações, consultorias, custos com contratação de auditoria e custos que decorrem de imposições e sanções legais.

Através de estudo realizado por Marcos Piccini Consultoria, o qual envolveu 185 empresas brasileiras, foi constatado que o lucro das 35 empresas que melhor tratavam seus funcionários era de 38% maior que o da média, verificando-se os efeitos benéficos da implementação de uma política de *compliance* (BEGUOCI, 2005).

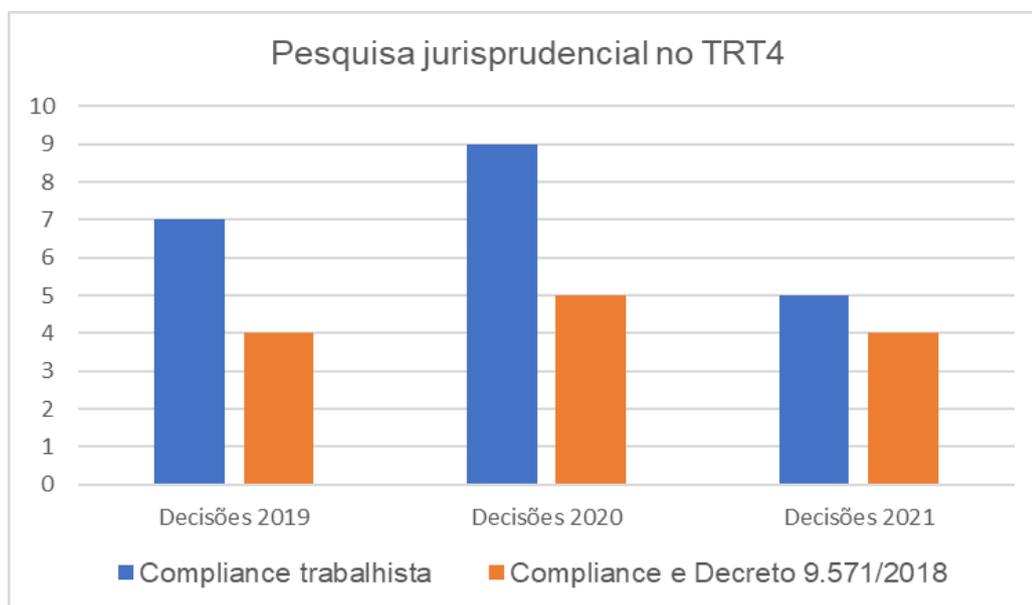
Quando há uma transformação interna empresarial, onde a hierarquia deixa de ser estritamente verticalizada, passando-se a estrutura mais descentralizada, com trabalhos sincronizados entre todas as etapas empresariais, o capital humano e o conhecimento ganham maior importância. (KAPAS, 2004)

A utilização da análise econômica do direito, como proposta por Ejan Mackaay e Stéphane Rousseau, traz perspectiva abrangente, sendo aplicada a diversos ramos do direito, a partir da concepção das relações humanas, visando compreender a lógica das decisões e não somente a relação custo-benefício. (MACKAAY; ROUSSEAU, 2015) Assim, analisar as decisões auxilia organizações na tomada de suas decisões estratégicas.

Em pesquisa aos Acórdão exarados pelo TRT4 (BRASIL, 2021), por trechos exatos, considerando as palavras “*compliance* trabalhista” e “*compliance*” e “Decreto 9.571”, percebe-se o ainda pequeno apanhado de decisões do Tribunal Gaúcho.

A pesquisa foi realizada no período compreendido entre 23/11/2018 a 16/09/2021, considerando que a data inicial da apuração se deu um dia após a publicação do Decreto 9.571/2018.

Gráfico 10 – Quantidade de Acórdãos constantes no TRT4 que envolvem as expressões “*compliance* trabalhista” e “*compliance*” e “Decreto 9571”.



Fonte: elaborado pela autora.

Por conter temática nova, dado que o Decreto é do ano de 2018, ao total constam 28 decisões que o mencionam em conjunto com a expressão “*compliance*”.

Coube realizar o levantamento das decisões que constam a expressão “*compliance* trabalhista”, aparecendo no período pesquisado 21 decisões. Destas, 20 decisões estão dentro do conjunto de 28 julgados mencionados que tratam sobre o Decreto 9.571. Apenas 1 processo do grupo de 21, não menciona o Decreto, mas traz importante menção acerca do *compliance*, cabendo destacar trecho abaixo:

Muito se fala, atualmente, em Compliance Trabalhista. Definir “*compliance*” vai muito além da expressão “to comply” (do inglês obedecer - às leis), abrangendo ainda aquilo que está no campo da ética e da moral.

Lato sensu, o Compliance tem quatro pilares (a Governança, o Compliance *stricto sensu*, o Risco e a Ética), e três linhas fundamentais de sustentação (o Compliance Sustentabilidade econômica, ambiental e social). (BRASIL, 2020b).

Dentre os 28 julgamentos que trazem as duas menções “*compliance*” e “Decreto 9571”, 20 tratam sobre terceirização ilícita, onde a empresa tomadora dos serviços contratou outra empresa a fim de terceirizar sua atividade fim sem o devido resguardo às consequências sociais implícitas a esta terceirização, visto que não observadas as obrigações referentes a preservação dos direitos humanos

fundamentais de uma relação de trabalho. Fica clarividente a responsabilidade empresarial contida no art. 6º, incisos I e VIII, do Decreto 9.571 (BRASIL, 2018a), de zelar pelo cumprimento da legislação trabalhista em relação a todos os trabalhadores que para ela prestem serviços.

Tal situação remete ao ocorrido em novembro de 2020 na rede de supermercados Carrefour. A empresa assinou Termo de Ajustamento de Conduta que contou com a participação da Defensoria Pública do Rio Grande do Sul, dos ministérios públicos Estadual, Federal e do Trabalho, da Defensoria Pública da União e das entidades Educafro (Educação e Cidadania de Afrodescentes e Carentes) e Centro Santos Dias de Direitos Humanos da Arquidiocese de São Paulo, acordando o pagamento do valor de R\$ 115 milhões que serão destinados a ações de combate ao racismo e acordos individuais com pagamento de indenização que variam entre 300 e 500 salários mínimos, aos familiares da vítima. Ainda, a empresa se comprometeu a prestar treinamentos com foco na valorização de direitos humanos. (CANOFRE; NOGUEIRA, 2021) O MPF, por meio de nota pública, conclamou ao Carrefour para que fossem adotadas políticas de *compliance* nas suas atividades. (BRASIL, 2020a)

Com relação as demais decisões, dentre as oito restantes, um dos processos trata sobre contribuição sindical e outro sobre reconhecimento de vínculo empregatício, matérias aqui não pertinentes a análise minuciosa.

Três processos tratam de questões similares referentes a adicional de insalubridade, cabendo ressaltar a decisão do processo 0021225-65.2018.5.04.0404 (BRASIL, 2020e). Menciona-se trecho da decisão em que se verifica a importância de adequação dos programas de *compliance* ao contexto organizacional, através da utilização das ferramentas nele contidas para antecipação de riscos e adoção de medidas preventivas sempre com respaldo a proteção ao meio ambiente laboral saudável, à saúde e a dignidade dos trabalhadores e a preservação dos Direitos Humanos, eixos contidos no Decreto 9.571.

Faz menção a decisão ainda, que mesmo que haja incerteza científica frente a situações de violação de direitos humanos, a empresa não pode furtar-se de adotar medidas para combate a violação aos direitos à saúde e a segurança.

Também não há, no processo, prova de adoção de sistema de monitoramento de riscos ambientais laborais (compliance trabalhista), a teor do previsto no art. 9º, I e II do multicitado Decreto, assumindo o risco a empresa, pois, de contaminação com o produto altamente tóxico que é o fenol - vale dizer, **não há demonstração de medidas de cautela adicionais e indispensáveis de cuidado com a saúde humana e do meio ambiente** específicas relativas ao manuseio industrial deste produto. (BRASIL, 2020e). (grifei)

Apenas três são as decisões que envolvem a temática do assédio moral e de práticas de discriminação. Cabe explicitar as três situações tratadas nas demandas.

O primeiro dos três casos (processo 0021135-45.2018.5.04.0020) versa sobre condenação de indenização por danos morais decorrente de prática de assédio já sedimentada na cultura da empresa, através de realização de cântico motivacional, o que viola os preceitos do Decreto 9.571 que traz compromisso coletivo empresarial de respaldar e reparar violações à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente do trabalho. Constatou na ementa “A gravidade do atentado à dignidade humana é critério de gradação do dano moral, no caso, aviltada ao extremo pela conduta empresarial.” (BRASIL, 2020f)

O segundo processo, 0020245-81.2020.5.04.0523 (BRASIL, 2021g), trata da falta de proteção por parte da empresa a trabalhadores que sofriam discriminação em razão de sua cultura.

Para que se possa vislumbrar como medida de alerta às empresas sobre a importância da difusão da cultura de integridade, na decisão da 8ª Turma do TRT4 (BRASIL, 2021g), restou demonstrada a não observância por parte de uma organização da necessidade de difundir uma cultura ética em seu meio laboral. Tratou-se a situação de dispensa por justa causa por briga ocorrida entre duas funcionárias haitianas.

Assim constou nas razões da decisão:

Dessa maneira, há de se ter em conta o relativismo cultural. Acrescento a isso a necessidade de inclusão e valorização dos imigrantes, que já estão em situação crítica, buscando serem acolhidos e compreendidos. **Esta atividade cabe à empresa, percebendo no ambiente de trabalho atos contrários a estas pessoas, como o *bullying*, impedindo que ocorram e permitindo que busquem sua estabilidade, pessoal e emocional. Por conseguinte, entendo que era dever da ré promover o acolhimento dessas pessoas na empresa, de acordo com as**

obrigações impostas no art. 8º, II, VI e VII do Decreto n. 9.571/18 [...] Desiderato do qual a reclamada não se desincumbiu, na medida em que, mesmo tendo ciência do conflito por meio de seus prepostos, não tomou qualquer providência contundente para evitar o confronto agressivo consumado. (BRASIL, 2021g) (grifei)

Ainda, em voto convergente, para ser acrescido a indenização por parte da empresa de pagamento de danos morais, diante de tal situação, constou na decisão que houve falha no programa de *compliance* ao não combater a discriminação e o assédio que vinham ocorrendo no ambiente laboral, conforme narração dos fatos. É possível verificar a importância aqui de um programa voltado a políticas inclusivas e antidiscriminatórias, bem como, a importância de utilização das ferramentas do programa para difundir e sedimentar esta cultura.

Portanto, do teor da prova produzida nos autos, entendo que, embora os depoimentos colhidos durante o procedimento interno de apuração tenham demonstrado agressões mútuas entre as colegas, **havia indícios suficientes para demonstrar um nexo discriminatório contra a autora, ao ser chamada por apelidos pejorativos, revelando a falha de *compliance* da empresa, ao não combater adequadamente a discriminação e ao deixar de promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, como manda o Decreto 9571/18 (art. 3o, XIII, c/c art. 8o, VI).**

Ademais, nem sequer foi juntado plano de integridade ou cumprimento (*compliance*), no qual houvesse demonstração de medidas de inclusão e de não discriminação de pessoas que nitidamente integram grupo vulnerável (mulheres migrantes haitianas). Este fato autoriza, inclusive, a inversão do ônus da prova para a empresa em relação à justa causa, havendo motivo autorizador da conduta da empregada, ao se defender, da forma que pôde fazer, em relação ao *bullying* que estava sofrendo, declaração esta que deve ser acreditada em face da conduta exploratória da ré (nenhuma medida de inclusão foi provada, aliás, nem sequer alegada nos autos). (BRASIL, 2021g) (grifei)

O terceiro processo (0021488-58.2017.5.04.0008), relevante caso já citado neste trabalho, dispõe sobre importantíssima temática ao tratar em uma ação civil pública decorrente de apuração feita em inquérito civil originado por denúncia não anônima sobre práticas empresariais que configuravam tratamento degradante através de condutas de assédio moral, desrespeitando os direitos humanos. A condenação em dano moral coletivo se deu por violar interesse público vez que a situação de violação a direitos humanos praticada pela reclamada repercute nos interesses da coletividade. As práticas assediadoras se deram por cobranças

excessiva de metas, limitações ao uso do banheiro, gestão por estresse, exigências impostas ao time de vendas com exposição dos rankings, o que impacta na imagem e honra dos indivíduos ao terem seus nomes expostos, atribuição de apelidos pejorativos e tratamento desrespeitoso.

Constou na decisão: “Clara falha de *compliance* evidenciada na conduta da empresa ao permitir controle de ida aos banheiros e práticas de assédio moral em face das pessoas trabalhadoras.” (BRASIL, 2021f)

Colacionam-se as obrigações de fazer impostas na decisão, tratando-se da aplicação das ferramentas de um programa de integridade (*compliance*) voltado a prevenção dos direitos humanos, coibindo práticas discriminatórias e tratando especificamente do tema assédio moral.

a.1) zelar para que as relações interpessoais entre os seus trabalhadores - empregados subordinados e/ou superiores, terceirizados, dirigentes, dentre outros - respeitem os princípios de boa convivência social, dentre os quais, cortesia, ética, boa-educação, valorização do trabalho e da pessoa, companheirismo, etc., estimulando práticas para uma melhor qualidade da saúde mental no trabalho e reprimindo atitudes de assédio moral ou humilhações em serviço; a.2) realizar, com todos os seus trabalhadores - empregados, superiores, dirigentes, terceirizados - reuniões, seminários e/ou palestras, todos os anos, com o objetivo de abordar o tema "Assédio Moral no Trabalho", a fim de prevenir práticas discriminatórias no trabalho e valorizar a qualidade da saúde mental de seus trabalhadores, devendo conter, obrigatoriamente, no mínimo, 06 (seis) horas-aula. A presente obrigação poderá ser cumprida conjuntamente com o treinamento anual dos trabalhadores e/ou em outras reuniões. A responsabilidade pela organização e apresentação do conteúdo da reunião/seminário/palestra deverá ser obrigatoriamente incumbida a profissional que tenha, comprovadamente, habilidades técnicas e intelectuais no tema de assédio moral; (BRASIL, 2021f) (grifei)

As decisões acima analisadas demonstram que empresas que não efetivem em suas práticas de gestão condutas com vistas à proteção dos direitos humanos, tendem a sofrer expressivas perdas. Assim, a observância ao Decreto demonstra um incentivo socioeconômico as boas práticas empresariais, na medida em que corporações comprometidas com seus trabalhadores e com seus parceiros, não permitem que as práticas aqui verificadas ocorram, não degradando o ambiente laboral e não gerando condições indignas de trabalho.

A partir da implementação de ferramentas do *compliance*, uma consequência que pode ser gerada é a redução dos ajuizamentos de ações contendo pedidos relativos a casos de assédio moral, bem como, de denúncias envolvendo esta temática. Em que pese esse não seja o objetivo de um programa de *compliance*, é uma consequência gerada pela profusão de atitudes éticas, antidiscriminatórias e de respeito aos direitos dos indivíduos inseridos no contexto laboral.

Necessita-se mencionar que decisões do TRT4 que envolvem a temática do Decreto 9.571 – assuntos de extrema relevância –, porém sem expressar o termo “*compliance*”, conjuntamente, totalizam 470 resultados. Ainda, decisões que mencionam somente o termo “*compliance*” totalizam 153. O período pesquisado para este levantamento foi o mesmo utilizado no gráfico acima (23/11/2018 a 16/09/2021).

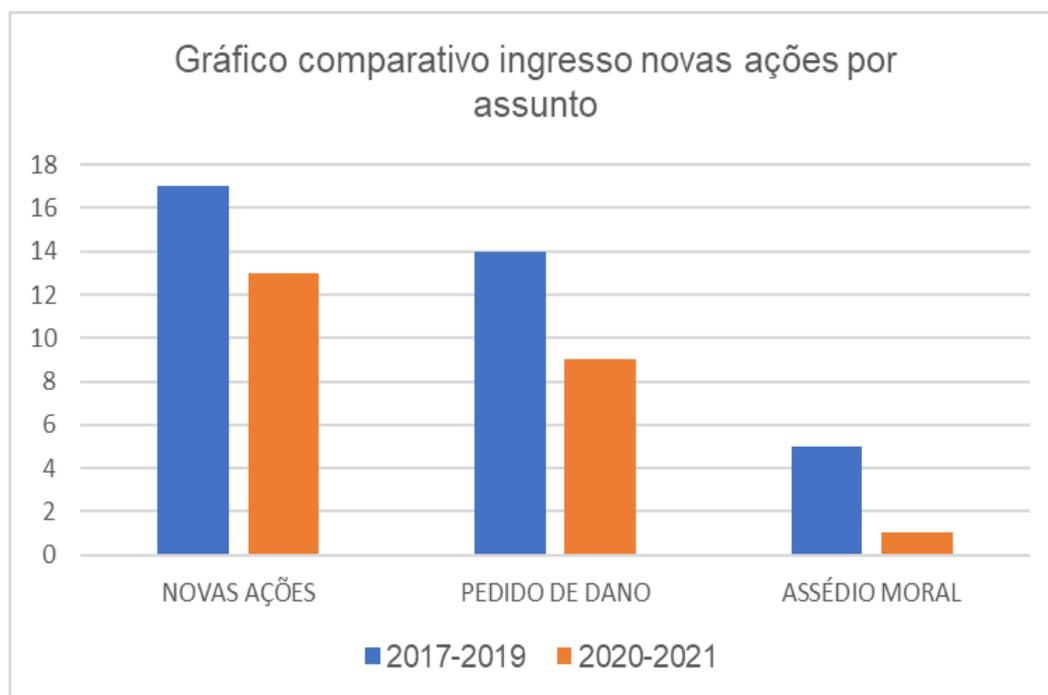
Para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, a adoção dos programas de *compliance* pode fazer com que as empresas se afastem de custos “[...] com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecutabilidade dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas etc.” (BRASIL, 2016, p. 13)

Abertura de novos negócios, confiabilidade de clientes e fornecedores, ganho de agilidade em processos internos, e até mesmo diminuição de litígios, são situações favoráveis às organizações por conta da adoção de programa de *compliance*.

Pesquisa realizada em empresa da região metropolitana de Porto Alegre, que por força da Lei Estadual 15.228/2018 do Rio Grande do Sul teve a exigência de implantar programa de integridade para celebrar seus contratos e prestar seus serviços de engenharia para a Administração Pública Estadual, demonstrou significativos avanços no que pertine a redução de demandas judiciais.

Como a Lei concede o prazo de 180 dias a partir da data de celebração do contrato, e a empresa necessitou implantar o programa no ano de 2019, no ponto foi feito levantamento acerca do ingresso de novas ações em período anterior a efetiva implementação do programa (2017 a 2019) e em período posterior (2020 a 2021), a fim de demonstrar benefícios oriundos das práticas de *compliance* implementadas.

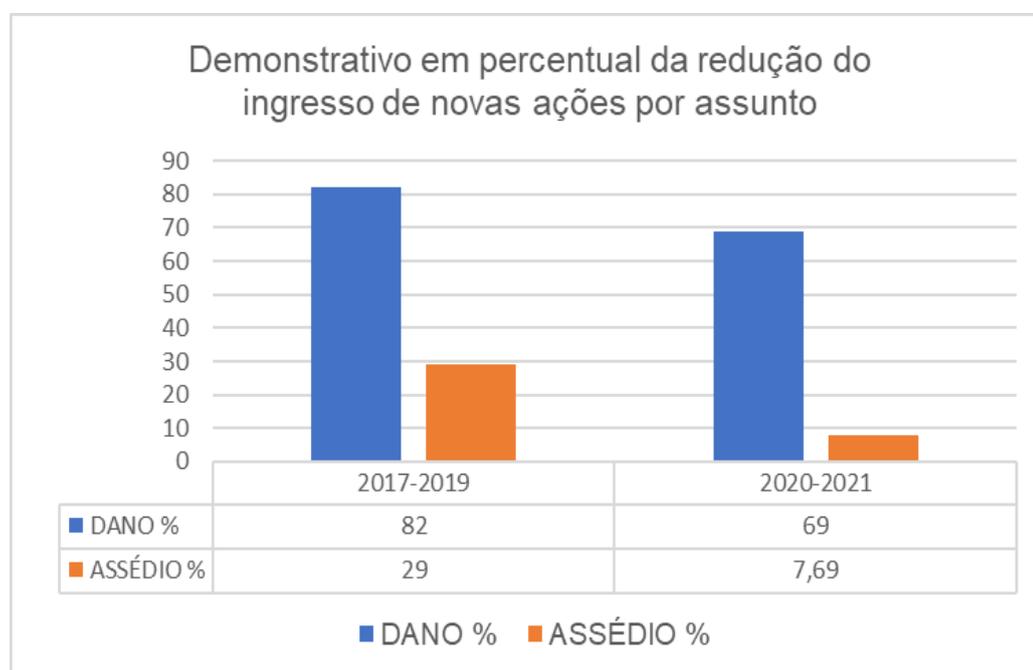
Gráfico 11 – Comparação do ingresso de novas ações em que há pedido de danos morais, especificando o pedido “assédio moral”, por quantidade.



Fonte: elaborado pela autora.

Pode-se perceber que a empresa teve significativos avanços no que concerne a redução de demandas envolvendo danos morais e, em especial, que trazem o assunto do assédio moral. Nos dois anos anteriores a implementação do programa a empresa recebeu quatorze ações postulando danos morais, sendo destas cinco com pedido específico de assédio. Nos anos posteriores ao programa de integridade foram ajuizadas em face da empresa nove ações com pedido de danos morais, tendo apenas em um o envolvimento de assédio. Percentuais de redução deixam mais evidente tal situação.

Gráfico 12 – Comparação do ingresso de novas ações em que há pedido de danos morais, especificando o pedido “assédio moral”, em percentual.



Fonte: elaborada pela autora.

Compete mencionar que a empresa em questão adotou diversas medidas voltadas a proteção dos direitos humanos, elaborou treinamentos e palestras sobre a temática do assédio moral, inclusive fazendo dinâmicas para melhor conhecer as relações entre seus funcionários.

Diante dos números alarmantes referidos sobre ações e denúncias de assédio, e, diante da ainda incipiente discussão acerca do instituto do *compliance* por órgãos da justiça, muito porque não há obrigatoriedade de implementação por parte de empresas que não negociem com setores da Administração Pública, verifica-se que o estímulo a efetivação de práticas conformes na gestão deve permear a conduta empresarial.

Assim, os programas de *compliance* tem como missão a difusão de uma cultura ética. “Para que isso ocorra, a empresa deve utilizar ferramentas, dentre as quais o código de conduta e as políticas (ou procedimentos) internos.” (COLA; LOURENÇO, 2021, p. 79).

Um dos mecanismos a ser difundido e executado na busca de melhores condições de trabalho e, por derradeiro na obtenção de ganhos, com eliminação de riscos e contingências, é a elaboração de códigos de condutas éticos que

contenham diretrizes voltadas a proteção dos direitos humanos.

Redigir diretrizes empresariais, portanto, se faz imprescindível para melhorar a regulação das relações interpessoais. Trabalhadores que conhecem seus direitos e deveres, que tem atitudes pautadas pela ética, que preservam os direitos humanos, deixam de ter comportamentos negativos, como por exemplo práticas de abuso psicológico, e assim, auxiliam na redução de dispêndios financeiros para empresa, como custos com negociações, contratações de terceiros especializados, dentre outros.

Os *compliance programs*, referem-se a controles institucionais internos que propiciam a segurança, o gerenciamento de riscos e a prevenção da ocorrência de operações ilegais no âmbito do ente coletivo. É sabido que práticas efetuadas por um ou por alguns em desacordo com o ditames da organização podem vir a prejudicar todos os envolvidos na cadeia produtiva.

Tais circunstâncias podem, inclusive, refletir nas relações comerciais entre a empresa e seus clientes. Isso porque, a partir do momento em que a empresa faz a divulgação, em seus canais de comunicação, de que toda a operação empresarial está submetida a rigorosas inspeções de monitoramento - efetuados pela área de *compliance* – e, que eventuais desvios em relação à prestação de serviços ou elaboração dos produtos serão identificados e prevenidos, os clientes sentem-se seguros em ali depositar seus recursos, pois sabem que estes serão empregados de acordo com as diretrizes legais, o que preserva sobremaneira o sucesso e a prosperidade das relações comerciais.(BENEDETTI, 2014, p. 81)

A forma de tratamento que recebem as organizações que implementam programas de *compliance*, além de fomentar na sociedade e nos consumidores a prática de condutas íntegras, também reduz desvantagens competitivas, pois impede o benefício de empresas que não tentam, ao menos, compelir a prática de condutas ilícitas e antiéticas (SIQUEIRA; MICHELETTO, 2018), como as práticas discriminatórias e as situações humilhantes e constrangedoras que levam ao assédio moral.

Organizações conformes, que tenham sua cultura bem difundida e que efetivamente se utilizem dos pilares do *compliance*, impactam positivamente os consumidores e os *stakeholders*, ganhando confiança. Portanto, se distanciam em

relação a empresas que não tem esses compromissos tão transparentes, podendo inclusive, retirá-las do mercado.

Além do mais, empresas conformes deixam de fazer negócios com parceiros comerciais que violam regras e leis, que tem práticas antiéticas e que não tem cultura voltada a preservação dos direitos humanos, ou seja, deixam de contratar com empresas *non compliant*.

Leandro Sarcedo elenca alguns riscos operacionais que causam danos à reputação e ao valor de mercado das empresas e enfatiza que as organizações devem controlar estas falhas a fim de preservar a imagem. Alguns riscos são: “fraudes internas e externas, o passivo trabalhista, as condições de segurança e higiene dos locais de trabalho, o respeito ao consumidor, a preservação do patrimônio da companhia, a proteção ao sigilo do sistema de informações [...]”. (2016, p. 46)

Além das penalidades legais impostas por práticas infratoras, a possível perda econômica decorrente da degradação da imagem pode tomar proporções maiores, pois deixa a organização de obter oportunidades de negócios.

Diante da difusão de informações, ter notícias veiculadas de que uma determinada empresa está sendo investigada por atos ilícitos ou órgãos regulatórios já dá respaldo a perda da credibilidade desta organização perante a sociedade, o que acaba por abalar o seu valor no mercado, inclusive causando significativos impactos, aqui negativos, no mercado acionário. (SARCEDO, 2016)

Impactos negativos decorrentes de uma má condução na disseminação das práticas do *compliance* acabam gerando entendimento errôneo dos colaboradores e assim, condutas erradas, que são trazidas ao Judiciário e expostas nas decisões, como apontado na situação trazida no Acórdão 0010946-90.2013.5.04.0211 da 3ª Turma do TRT4, onde constou pelo depoimento de uma testemunha que “era prática comum não registrarem as horas extras laboradas, para cumprir as metas do compliance, inclusive, como já observado em outras reclamações envolvendo a reclamada nesta circunscrição” (BRASIL, 2015c).

Assim como o exemplo acima, onde a empresa reclamada já ficou conhecida por instituir ditames negativos pertencentes ao programa de *compliance*, ao trazer a não possibilidade de registro completo de jornada em razão das metas do programa, também outras circunstâncias que levam as organizações a sofrerem severas

sanções, podem ser o envolvimento em desastres ambientais e o trabalho análogo ao escravo. Tais situações causam impacto negativo à imagem empresarial e a degradação do valor da marca, sendo muitas vezes irreversíveis. Cita-se decisão como a do processo 0000020-42.2014.5.04.0461, exarada pela 5ª Turma do TRT4, em que constou nos fundamentos:

A conduta adotada pela ré, ao efetuar desconto da totalidade da remuneração da autora, afronta tanto a Declaração Universal dos Direitos do Homem quanto a Constituição da República, conduzindo, sem sombra de dúvidas, a autora a uma condição análoga à condição de escravo. (BRASIL, 2016c)

Passo avante, o caminho para as organizações que mantêm bem estruturado o programa de integridade, com difusão de regras claras e observância as legislações que regem as relações de trabalho, é o de garantir bons resultados e obter ganhos visíveis.

Anualmente, a Bolsa de Valores Brasileira B3 elenca as empresas éticas que compõem uma carteira de Índice de Sustentabilidade Empresarial. Tal prática apoia os investidores e também induz a adoção de práticas sociais, de sustentabilidade e de governança. (B3..., 2020)

A carteira da B3 é composta por empresas que estão voltadas as boas práticas de gestão corporativa, sendo que as companhias declaram que utilizam e integram os Objetivos para Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 em seus negócios como norteadores para identificar e integrar aspectos relevantes de sustentabilidade. Algumas das 39 companhias, pertencentes a 15 setores, que compõem a carteira da ISE B3 no ano de 2021 são: Banco do Brasil, CPFL, Itaú Unibanco, Lojas Americanas, Lojas Renner, MRV, Natura e TIM. (B3..., 2020)

Empresa que se destaca pelo agir voltado a efetivação de boas práticas empresariais com vistas a proteção dos direitos humanos e a iniciativa de inclusão e combate a discriminação, é a Lojas Renner S.A., que foi no ano de 2020 reconhecida como 1ª colocada pelo índice ESG B3 E S&P.

A empresa do ramo varejista é a maior no seguimento de moda do Brasil em faturamento e desenvolveu um plano estratégico para o desenvolvimento sustentável dos negócios para os próximos cinco anos. São algumas das ações que constam no plano: a geração de valor a marca com base no respeito aos direitos

humanos e de trabalho, o engajamento dos colaboradores, comunidade e clientes com práticas sustentáveis, fomentando inclusive o empoderamento da mulher na cadeia têxtil. (LOJAS RENNER S.A., 2021)

Reforçando o compromisso com a transparência, a Lojas Renner S.A. apresenta um *checklist* de auditoria nacional e internacional para com seus fornecedores, envolvendo questionamentos acerca dos direitos humanos, condições de trabalho, meio ambiente, gestão social, dentre outras. Os questionamentos são divididos por módulos, cabendo menção as perguntas lá contidas que envolvem as temáticas de trabalho de menores, cotas de aprendizagem e de PCD's, utilização de mão de obra carcerária, empregados estrangeiros, temporários, programas de estágio, tratamento para gestantes, dentre diversas outras. (LOJAS RENNER S.A., 2021)

Perguntas como “São evidenciados indícios de abuso/ assédio de qualquer tipo?” e “É evidenciada ausência de discriminação de qualquer tipo?” constam no questionário, além é claro de perguntas que trazem a efetivação das ferramentas de um programa de *compliance*, como “Há sistema de treinamento e conscientização de cargos de liderança quanto aos temas de abusos e assédios?”. (LOJAS RENNER S.A., 2021)

Observa-se a preocupação da empresa para com um agir íntegro não só dos seus trabalhadores, mas de todos os fornecedores (*due diligence*). Ainda, o que se pondera são as fortes manifestações da empresa voltadas a sustentabilidade e a proteção conferida aos direitos humanos, mais uma vez repercutindo em toda a cadeia empresarial.

No dia 9 de dezembro de 2010, durante as comemorações do Dia Internacional de Combate à Corrupção, a Controladoria-Geral da União e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social instituíram o então chamado “Cadastro Empresa Pró-Ética” (CGU, 2020b) .

O Cadastro Nacional de Empresas Comprometidas com a Ética e a Integridade (Empresa Pró-Ética) tem como objetivo fomentar empresas a se engajarem na construção de programas de integridade e de confiabilidade nas suas relações comerciais, dando assim, visibilidade a elas (EMPRESA..., 2019).

Dentre os diversos benefícios gerados para as empresas aprovadas, a publicidade positiva que a organização garante com a possibilidade do uso da marca

pró-ética, merece destaque.

O Decreto 9.571/2018 também defende que é responsabilidade empresarial o fomento a uma cultura ética. As corporações, ao implantarem e aplicarem voluntariamente as diretrizes do Decreto, podem obter o reconhecimento com o Selo “Empresa e Direitos Humanos” concedido por ato do Ministro do Estado e Direitos Humanos (BRASIL, 2018a, art. 3º, inciso I) trazendo maior credibilidade a entidade.

Empresas como a Natura, 3M, Itaú e Banco do Brasil foram empresas reconhecidas com o selo Empresa Pró Ética 2019, sendo as mesmas associadas ao Instituto Ethos (ETHOS, 2019). Tais empresas tiveram seus programas de integridade severamente avaliados.

A empresa Natura possui um Código de Conduta Global, onde consta uma seção especializada para o “Compromisso Com Nossas Pessoas” (NATURA&CO, 2021, p. 10), apresentando 6 grandes propósitos que são detalhados no decorrer do código:

1. Ter tolerância zero para trabalho escravo e infantil.
2. Fazer ofertas de emprego justas, equitativas e de acordo com as leis locais.
3. Promover a diversidade e oferecer oportunidades iguais e justas a todos.
4. Promover um ambiente de trabalho livre de assédio, bullying, preconceito e discriminação.
5. Permitir a liberdade de associação a nossos colaboradores.
6. Proporcionar condições de trabalho decentes e seguras. (NATURA&CO, 2021, p. 10)

No código da empresa são explicados inclusive o significado das expressões “assédio”, “terceiro”, “local de trabalho”, “comportamento injustificável”, para melhor compreensão dos leitores. O local de trabalho para a empresa perpassa o ambiente corporativo, abarcando dependências e eventos de clientes, e, eventos externos de trabalho. Ainda, quanto ao comportamento injustificável, não tolerado pela organização, inclui situações de humilhação, vitimizadoras e ameaçadoras. (NATURA&CO, 2021, p. 12)

Um ambiente laboral que perpetua valores morais acaba por aumentar a confiança dos trabalhadores e, estes por sua vez, contribuem de maneira significativa para a propagação da boa imagem empresarial. (BLOCK, 2019, p. 204)

A imagem e a reputação, que são vínculos de confiança internos e externos,

agregam valor aos produtos e/ou serviços produzidos e oferecidos pelas empresas. Gerar mudança cultural no ambiente laboral, gera mudança de valor nos trabalhadores.

Com isso, verifica-se que a implementação dos programas de *compliance* impactam benéficamente as empresas, pois geram a redução de custos internos, o aumento de valor no mercado, a melhora da reputação da organização e assim a atração de talentos e investimentos.

5 CARTILHA DE DIRETRIZES DE PROGRAMA DE COMPLIANCE EM DIREITOS HUMANOS PARA MÉDIAS EMPRESAS

Por serem os programas de compliance objetos de revisões sistemáticas – haja vista seu ciclo de prevenir, detectar e remediar, em observância as constantes alterações laborais, e por não haver um padrão estanque e definido, são apresentadas propostas e medidas práticas com base no Decreto 9.571/2018 que sirvam para auxiliar na construção ou aperfeiçoamento das políticas empresariais.

O programa de compliance não tem um fim em si mesmo e as atividades que o compõem devem sempre estar em processo de melhoria contínua. Assim, o padrão estabelecido nas Normas ISO que tratam de sistemas de gestão, a exemplo da ISO 37.301 (Sistemas de Gestão de *Compliance*), segue a abordagem do ciclo PDCA – *Plan (planejar), Do (fazer), Check (verificar) and Act/ Adjust (agir ou ajustar)*, aqui utilizado.

O Decreto 9.571/2018 divide-se em capítulos, tendo como eixos orientadores a implementação de práticas empresariais voltadas ao respeito dos direitos humanos, através de diversos mecanismos de conduta, com o constante monitoramento e posterior avaliação das Diretrizes nele contidas. Da mesma forma, é sistematizado um ciclo PDCA. Por tais razões é que se utilizou desta ferramenta para elaboração de propostas a serem implementadas pelas empresas para compor um programa de *compliance* voltado aos direitos humanos e a prevenção do assédio moral.

O enfoque em médias empresas, na escolha da aplicação prática desta pesquisa se dá porque: (i) o Decreto 9.571/2018 é voltado, especialmente, para médias e grandes empresas; (ii) o Projeto de Lei 1.399/2019 que conceitua a prática do assédio e determina a adoção de códigos de ética e conduta é voltado para estabelecimentos com mais de 100 empregados; (iii) existem em nosso País, Leis Estaduais que se aplicam a qualquer pessoa jurídica, delimitando apenas valores dos contratos e o período de execução deles; (iv) por fazerem parte da cadeia de suprimentos de grandes empresas e; (v) a meta 8.3 dos ODS da Agenda 2030 consiste em incentivar o crescimento das micro, pequenas e médias empresas.

Sobremaneira, as empresas de grande porte, em geral, por atuarem em setores fortemente regulados e serem empresas de capital aberto na Bolsa de

Valores, já possuem programas de *compliance*, como requisito obrigatório de seu funcionamento.

Por ser o porte da empresa medido pela sua capacidade econômica, para fins tributários, o Brasil adota como normatizador para o porte da empresa o faturamento anual, segundo BNDES (BRASIL, c2021) que classifica o porte conforme a Receita Operacional Bruta anual. Empresas de médio porte são as que tem faturamento maior que R\$ 4,8 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões.

Diante disso, optou-se por este recorte, cujo impacto é significativamente, maior no contexto nacional. Veja-se, pela figura abaixo, que o ciclo PDCA favorece, de forma, simples e elucidativa, a compreensão do Programa, mediante a exposição de objetivos, princípios e quatro verbos de ação que conduzem a empresa a um ciclo virtuoso de desenvolvimento e maturidade sistêmica, especialmente, no que concerne às empresas médias que necessitam desse tipo de contribuição das Universidades.

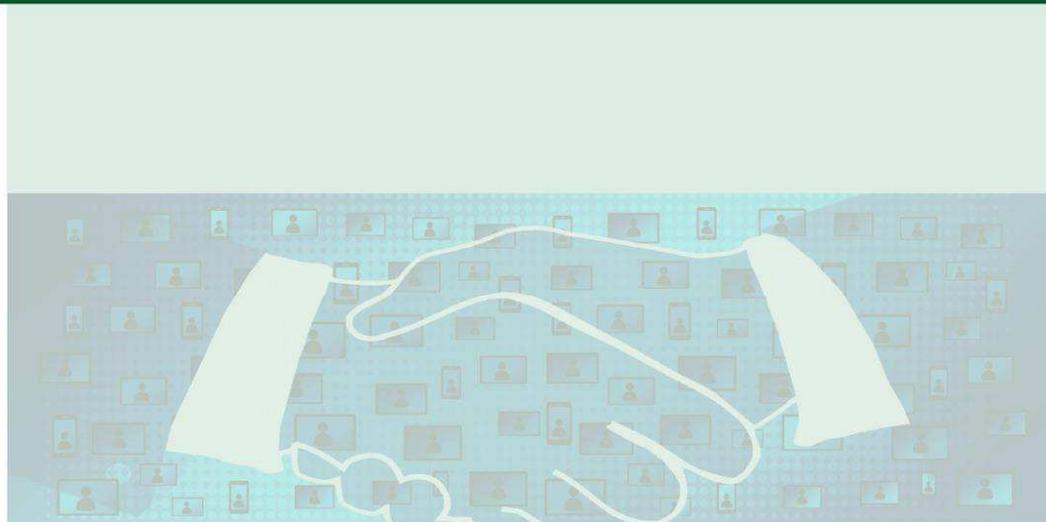
Figura 2: Ciclo PDCA em programa de *compliance*



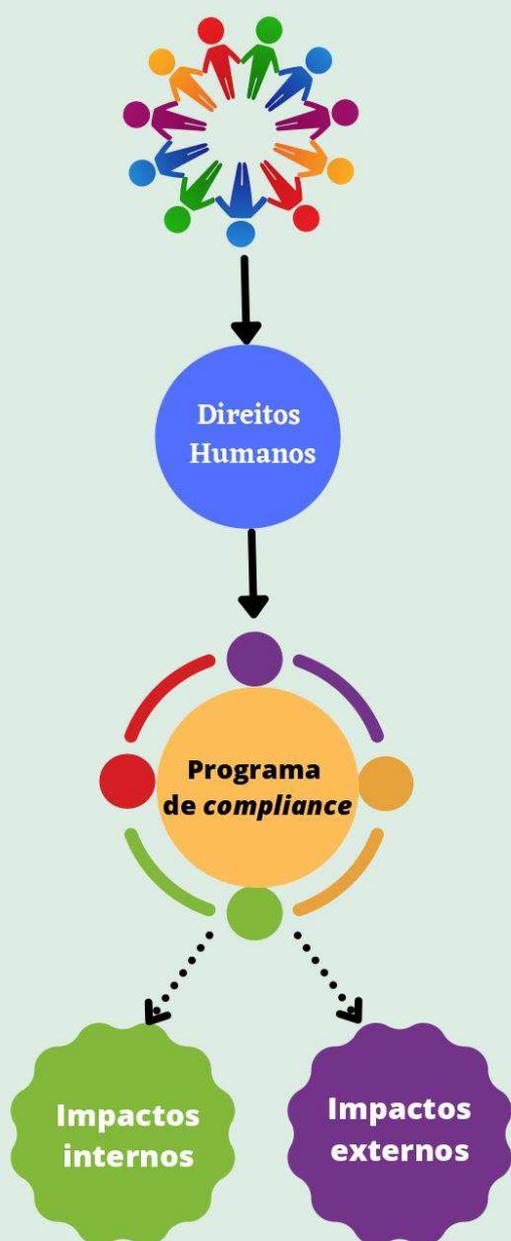
Fonte: QMS Brasil

Utilizando-se como referência esse ciclo virtuoso, a entrega prática da presente pesquisa, como resultado do desenvolvimento da investigação e dos achados de pesquisa, apresenta uma Cartilha de Orientações, dando a conhecer de forma prática e acessível a qualquer empresa que, por ventura, queira adentrar a esse milênio com suas operações sustentáveis e humanizadas de forma a impactar interna e externamente a sociedade levando-se em conta as orientações sistematizadas e ilustradas abaixo.

CARTILHA DE DIRETRIZES
PARA IMPLEMENTAÇÃO DE
PROGRAMA DE COMPLIANCE
PARA PROTEÇÃO DOS
DIREITOS HUMANOS E
COMBATE AO ASSÉDIO MORAL



APRESENTAÇÃO



Esta cartilha se propõe a apresentar propostas e medidas práticas para proteção dos direitos humanos e combate ao assédio moral, com base no Decreto 9.571/2018, que sirvam para auxiliar na construção ou aperfeiçoamento das políticas empresariais para empresas de médio porte.

Por serem os programas de *compliance* objetos de revisões sistemáticas – haja vista seu ciclo de prevenir, detectar e remediar, em observância as constantes alterações laborais, são traçadas diretrizes para estímulo de boas práticas empresariais, para que haja uma sinergia nas questões sociais, ambientais e econômicas, centradas em pessoas.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Considerando todo arcabouço envolvendo os Direitos Humanos, tais como a Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que reconhecem direitos para o trabalho em condições favoráveis e a proteção internacional dos direitos humanos;

Considerando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (princípios Ruggie) que visam proteger, respeitar e reparar a proteção dos direitos humanos, através da atuação empresarial;

Considerando que o Brasil é membro da OIT, coopera com a OCDE e, portanto, aderiu as Declarações sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e Diretrizes para Empresas Multinacionais elaborados pelos órgãos, respectivamente;

Considerando que o Brasil participa da ONU, fazendo parte do Pacto Global e assumiu a responsabilidade de contribuir com o plano de ação para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, tendo especial destaque o Objetivo de nº 8 que é o de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas e todos;

CONTEXTUALIZAÇÃO

Considerando todos os direitos contidos na Constituição Federal, que traz a importância de condições dignas para o labor, com a valorização do trabalho e do meio ambiente equilibrado, bem como, condições de saúde e segurança aos trabalhadores, tendo especial destaque o fundamento basilar da República que é o princípio da dignidade da pessoa humana;

Considerando que são intoleráveis as atitudes que desrespeitem e não assegurem os direitos humanos a todos, observando que tais direitos fundamentais vão além das questões individuais, impactando toda a coletividade;

Considerando que o assédio moral é uma prática que viola a dignidade humana, ofendendo os direitos da personalidade e que são alarmantes o número de denúncias e de demandas judiciais, além dos casos que não são efetivamente expostos e ajuizados, relativos as práticas assediadoras ocorridas no meio empresarial;

Considerando todos os infortúnios gerados pela prática do assédio moral, que impactam diretamente na saúde física e psíquica das vítimas, que geram consequências ao Estado, a sociedade, que denigrem o ambiente organizacional causando redução da produtividade, rotatividade de pessoal, absenteísmo, além de gerarem consequências jurídicas e econômicas;

Considerando que o *compliance* é uma ferramenta de gestão e, por ser interdisciplinar, se aloca na esfera trabalhista como forma de adoção de melhores práticas no que tange a relação entre empresa e trabalhador, adequando-a ao cumprimento de todas as normas e regulamentos ditados pelas legislações trabalhista e constitucionais;

CONTEXTUALIZAÇÃO

Considerando os impactos que podem ser gerados em virtude da implementação de programas de conformidade, como o aumento da qualidade e da produtividade, a confiança em realizar melhores parcerias comerciais, a redução de custos de transação e contingências, a valorização da imagem empresarial, dentre outros;

Considerando que o *compliance* serve como propulsor para disseminação de uma cultura ética, transparente, íntegra, voltada a proteção dos direitos humanos, atuando no combate a discriminação, a humilhação e ao assédio;

Considerando a atribuição necessária dada às empresas de respeitar e preservar os direitos humanos, o Decreto brasileiro 9.571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, surge dando incentivo e respaldo jurídico às organizações para que introduzam em sua gestão diretrizes voltadas a temática humanitária, disseminando cultura ética e combatendo o assédio moral, através de programas de integridade (*compliance*).

Considerando todas as contornos que canalizam na tomada de decisão empresarial por aderir a implementação de práticas conformes, descrevem-se diretrizes com ações efetivas voltadas a prevenir direitos humanos e combater o assédio moral laboral.

DIRETRIZ I

Obter o constante engajamento da alta administração para promoção e disseminação de uma cultura voltada a proteção dos direitos humanos e combate a todas as formas de assédio.

- Implementar o cumprimento das regras através da cultura da integridade com respeito aos direitos humanos;
- Inserir nas reuniões da diretoria medidas a serem tomadas para difundir o respeito aos direitos humanos entre todos os *stakeholders* como item de pauta permanente;
- Realizar avaliação das medidas tomadas nesta área, as quais podem resultar em nova tomada de decisão, através de ferramentas de gestão, como o PDCA;
- Manter dotação orçamentária para investimentos com impacto na área social;
- Aprofundar conhecimento dos gestores em área transversal nos direitos humanos, com apoio de consultores/assessores e ou comitês técnicos;
- Apoiar a estruturação de área de compliance, com atuação independente e autônoma a ser composta por integrantes responsáveis por implementar as medidas de integridade previstas e apoiadas pela alta administração;
- Ampliar a transparência das decisões estratégicas em relação as medidas redutoras de riscos de violação a integridade, em especial a perspectiva de tolher ações com brechas a corrupção.

DIRETRIZ II

Disseminar o compromisso com a proteção aos direitos humanos, com incentivo as boas relações interpessoais, com tratamento igualitário para todos, respeitando a diversidade.

- Elaborar e dar a conhecer o código de conduta e ética empresarial, a fim de garantir a instrução de todos os envolvidos no contexto empresarial e social sobre as normativas que são seguidas pela organização;
- Elaborar e dar a conhecer o código de conduta e ética empresarial direcionado para os terceiros que celebrarem acordos com a organização sobre as normativas que devem ser seguidas nestas relações;
- Difundir através de mídias sociais o engajamento da organização para a proteção dos direitos humanos e combate as diversas formas de assédio, chegando ao conhecimento dos *stakeholders*;
- Divulgar através de meios de comunicação e ações educativas a promoção da diversidade, a cultura inclusiva, o respeito aos direitos humanos e o constante enfrentamento ao assédio moral, através de banners, murais, informativos periódicos, e-mails e redes sociais corporativas;
- Oportunizar contratações de acordo com o histograma da empresa e tendo atenção as características de cada indivíduo, que devem demonstrar conduta ética e íntegra em suas ações, podendo o mesmo ocorrer através de análise de perfil, através de simulações sobre situações que envolvam a temática e formas de lidar;
- Proporcionar condições de um verdadeiro ambiente de inclusão, adotando medidas que permitam o tratamento igualitário a todos os colaboradores da organização.

DIRETRIZ III

Promover atividades educativas através de treinamentos e práticas de aprendizagem contínua direcionados a todos os trabalhadores em relação a normas e políticas da empresa voltados aos direitos humanos.

- Realizar treinamentos, palestras que orientem e concientizem os trabalhadores referente as práticas consideradas assediadoras, as violações aos direitos humanos, para que não ocorram ofensas e atos discriminatórios em relação a gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;
- Programar e direcionar por setor, cargo ou localização geográfica, cursos e capacitações sobre o assédio moral e suas características, tipos, espécies, agentes, meios de prevenção e de denúncia, com agenda progressiva de informações;
- Difundir através da aprendizagem ágil conteúdos que tragam fatos cotidianos que envolvem a violação aos direitos humanos e as características do assédio moral para que toda a cadeia hierárquica possa ter conhecimento, como por exemplo, a distribuição de materiais elaborados pelo MPT que trazem “perguntas e respostas” e “historia em quadrinhos” sobre a temática aqui tratada;
- Promover dinâmicas e brainstorming apresentando situações do cotidiano que vilipendiam o ser humano a fim de que se possa vislumbrar maneiras de solucionar os problemas envolvidos;
- Difundir medidas a serem tomadas por todos os trabalhadores quando expostos diante de comportamentos antiéticos, de situações de assédio e de afronta direta aos direitos humanos, ficando garantido o anonimato;

DIRETRIZ III

Promover atividades educativas através de treinamentos e práticas de aprendizagem contínua direcionados a todos os trabalhadores em relação a normas e políticas da empresa voltados aos direitos humanos.

Medidas relacionadas ao ambiente virtual.

- Instruir os trabalhadores que participam de grupos de *Whatsapp* corporativos a não propagar condutas discriminatórias e assediadoras, seja de modo vertical ou horizontal;
- Instruir especialmente cargos de nível estratégico e tático sobre medidas de controles de horário e cobranças exacerbadas em grupos de redes sociais, direcionadas de modo a constranger alguém;
- Instruir aos gestores o cuidado na utilização de recursos visuais variados quando da divulgação de resultados individuais de seus funcionários ao coletivo da organização;
- Instruir os trabalhadores a não difundirem condutas contrárias aos direitos humanos através de suas redes sociais de uso pessoal e profissional;
- Instruir trabalhadores que participam de reuniões on-line, audiências, congressos, a não praticar atos constrangedores, humilhantes, com comentários depreciativos no grande grupo referindo-se a colegas, gestores, subordinados e terceirizados.

DIRETRIZ IV

Estabelecer medidas que busquem identificar, mitigar, impossibilitar e até erradicar a ocorrência de situações de assédio moral que violam direitos humanos e que impactam na saúde física e psicológica da vítima.

- Ofertar canais de denúncias facilitados ao público interno e externo das empresas, de modo que sejam possibilitadas angariar informações relevantes para o bom andamento laboral, podendo se dar através de caixas de sugestões, cartas, e-mails aos setores responsáveis, ligações telefônicas e até contratação de empresa terceirizada especializada em *whistleblowing*, devendo em todas as formas ser garantido o anonimato do denunciante;
- Obter o engajamento de todos os *stakeholders* para que, estando conscientes e orientados sobre as práticas assediosas que violam os direitos humanos, possam contribuir na fiscalização e no combate do assédio entre todas as partes envolvidas na cadeia empresarial;
- Estabelecer medidas para monitorar os afastamentos previdenciários a fim de obter informações sobre motivo ensejador da doença ou acidente laboral e a evolução do quadro de saúde do trabalhador;
- Ofertar acompanhamento médico e psicológico para trabalhadores a fim de evitar situações que degradam a saúde das pessoas e por conseguinte alteram negativamente nos seus desempenhos e no convívio em sociedade;
- Realizar e documentar a entrega de EPI tantos quantos necessários ao desenvolvimento das tarefas laborais, bem como, observar as condições ergonômicas para a realização plena das atividades, especialmente em ambiente remoto, com a divulgação e capacitações para estas atividades;

DIRETRIZ IV

Estabelecer medidas que busquem identificar, mitigar, impossibilitar e até erradicar a ocorrência de situações de assédio moral que violam direitos humanos e que impactam na saúde física e psicológica da vítima.

- Realizar periodicamente exames médicos, dando especial atenção, se houver a necessidade, a readaptação de atividades para trabalhadores, inclusive com observâncias aos que possuem estabilidade previdenciária;
- Garantir as trabalhadoras gestantes e lactantes ao labor em ambientes salubres e práticas laborais condizentes com suas necessidades;
- Refutar qualquer ato discriminatório em relação aos indivíduos que possuam doenças graves que suscitem estigma ou preconceito;
- Buscar medidas inovadoras para melhora da qualidade de vida dos trabalhadores e manutenção de ambiente sadio, podendo ser instalado um canal de comunicação na intranet a fim de permitir aos colaboradores darem um feedback sobre as condições laborais, gerando uma ação culturalmente significativa;
- Realizar entrevista na fase de desligamento por pedido de demissão, para obtenção de reais motivos da conduta, especialmente se oriundas de assédio moral sofrido, para agir sobre as causas atribuídas a tal consequência.

DIRETRIZ V

Objetivar ações para o desenvolvimento sustentável, com a promoção do trabalho decente, a fim de garantir um meio ambiente laboral saudável e impactar na vida em sociedade.

- Proporcionar oportunidade de progressão na carreira (organograma estabelecido, contendo descrição de habilidades, atitudes e conhecimento necessário);
- Comprovar através de publicação do balanço social resultados que impactam na sustentabilidade da organização com inclusão de suas ações estabelecidas no âmbito dos direitos humanos e na redução do assédio moral;
- Estabelecer regras de seleção, contratação e monitoramento de terceiros, considerando que estes contratados tenham políticas voltadas ao respeito aos direitos humano, com padrões éticos, ao cumprimento de regras trabalhistas, e atenção a questões socioambientais, via processos de *due diligence*;
- Promover o trabalho decente possibilitando oportunidades iguais para homens e mulheres, objetivando a proteção da dignidade humana, o trabalho produtivo e de qualidade;
- Possibilitar a inserção no mercado de trabalho das minorias através da ampliação das políticas de cotas pela empresa;
- Realizar publicações semestrais ou anuais com linguagem direta e acessível do conjunto de ações estabelecidas e executadas, dando a resultados favoráveis obtidos, ampliando o engajamento dos colaboradores.

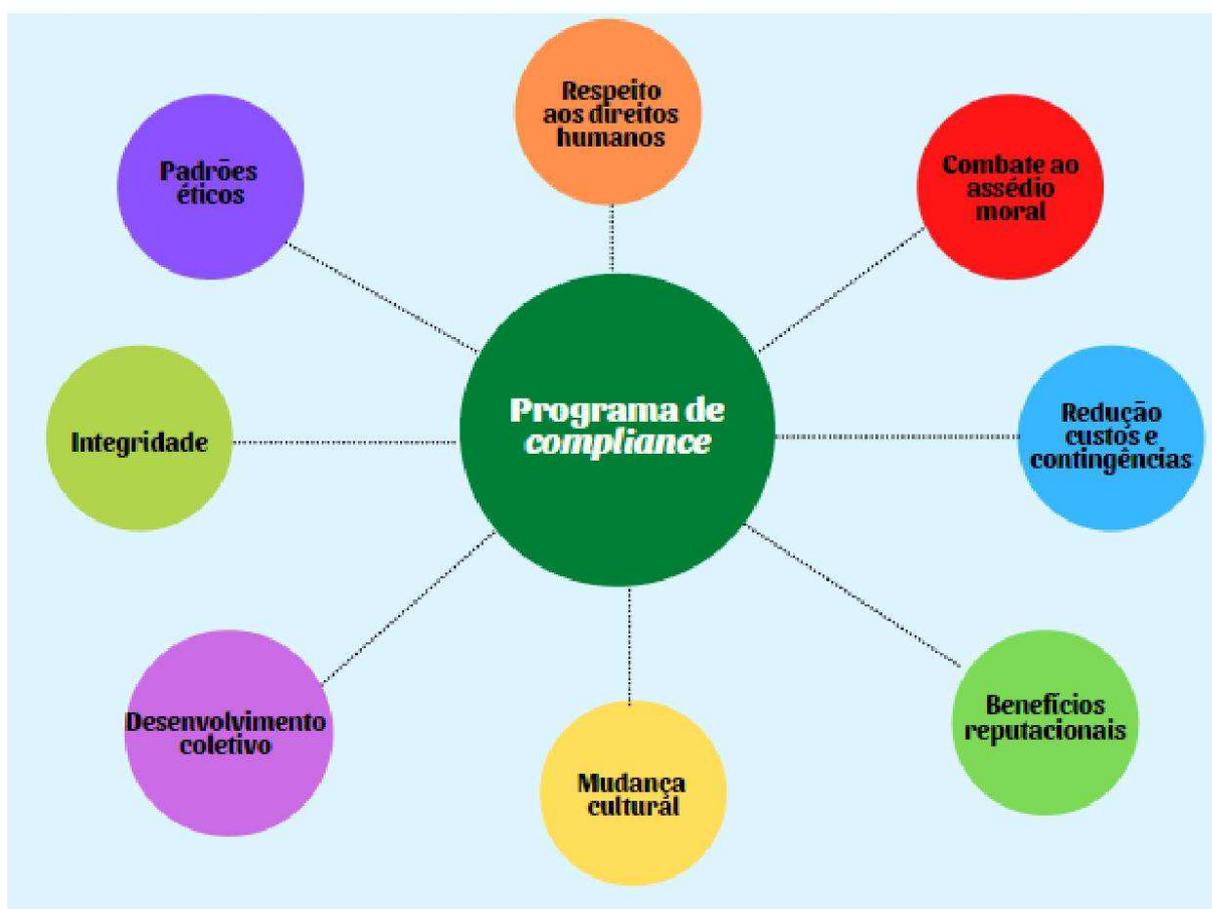
MEDIDAS DE VERIFICAÇÃO

- Avaliar quantidade de encontros, treinamentos e cursos promovidos;
- Averiguar e contabilizar a real utilização do canal de denúncia e as ações realizadas em relação as denúncias efetivadas;
- Confrontar em cada período administrativo o número de ações judiciais;
- Comparar o número de denúncias feitas à órgãos públicos registradas a cada ano;
- Elaborar e acompanhar indicadores de questionários utilizados para avaliar medidas de comunicação e treinamento;
- Acompanhar resultados obtidos por processo de auditoria de cultura de compliance;
- Utilizar indicadores de rentabilidade baseado na redução da ausência de colaboradores afastados por motivo de saúde provocado por assédio moral;
- Avaliar o adoecimento dos trabalhadores, por meio de análise de dados de concessão de benefícios previdenciários; atestados médicos apresentados e CAT's emitidas;
- Efetivar revisão periódica de terceiros parceiros da empresa, avaliando sua conformidade em relação a normas trabalhistas e em proteção aos direitos humanos;
- Manter acompanhamento, via senso, sobre as possíveis alterações do perfil social da organização;
- Verificar se as conduções empresariais estão direcionadas para o atingimento das demandas locais, estaduais e globais, sobre trabalho decente, empregabilidade e ações sustentáveis.

MEDIDAS DE AJUSTE

- Estabelecer critérios de padronização de ações quando atingidos os objetivos;
- Prover ações e revisar procedimentos no casos em que o que foi planejado não seja atingido;
- Agir de modo eficaz sobre as causas que geraram condutas discriminatórias com desrespeito aos direitos humanos, para estabelecer melhorias na busca dos resultados esperados;
- Agir de modo eficaz sobre as causas que geraram o assédio moral, para estabelecer melhorias na busca dos resultados esperados;
- Aplicação de sanções e medidas disciplinares a fim de coibir práticas não *compliant*, como advertências, suspensões e até demissões;
- Estabelecer políticas que oportunizem e orientem colaboradores das organizações para ajustes de procedimentos visando restabelecer o clima organizacional e a permanência deste na sua atividade;
- Ajustar as políticas estabelecidas e desenvolvidas pela organização visando melhoria contínua.

IMPACTOS POSITIVOS DECORRENTES DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise dos impactos gerados para as organizações que adotam políticas de conformidade em suas gestões, foram verificadas respostas positivas, na medida em que há uma maior conscientização por parte dos gestores e dos trabalhadores sobre a necessidade de condutas íntegras, que geram ganhos às pessoas envolvidas na atividade corporativa, com melhores condições de trabalho e de saúde, e, por consequência, ganhos econômicos empresariais.

A dinamicidade das relações humanas e do mundo empresarial, impõe ajustes e aprimoramento constantes dos programas de *compliance*. Um ambiente agradável e que proporcione boas condições de convivência é imprescindível para formação de desenvolvimento coletivo, maximização de ganhos e permanência no mercado. A comunicação ativa sobre as práticas adotadas pela empresa e a adoção de melhores tomadas de decisões, com medidas inovadoras, são reflexos de uma cultura organizacional bem difundida.

A proposta deste trabalho implicou a análise da necessidade de se adotar, frente às inúmeras práticas assediadoras que ocorrem no ambiente laboral, um novo modelo de gestão empresarial, que pudesse conter instrumentos de prevenção e repressão passíveis a serem adotados pelas pessoas jurídicas, para o respeito e proteção dos direitos humanos.

Desta forma, ao longo do desenvolvimento do presente estudo, verificou-se que um programa de *compliance*, na medida em que difunde uma mudança cultural, pautada na ética e na transparência, apresenta importantes pilares que o compõem a fim de sistematizar condutas organizacionais conformes e íntegras.

O Decreto brasileiro 9.571/2018 ao tratar sobre a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos apresenta a necessidade de implementação dos programas de integridade nas organizações, estudo destacado ao longo do trabalho. A adoção, portanto, destes programas, visa elencar riscos decorrentes da violação aos direitos humanos para que sejam efetivadas ações de prevenção e de controle.

Versa o Decreto sobre os Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos dos quais o Brasil é signatário, sobre direitos e garantias fundamentais previstas na Constituição, sobre os Princípios Orientadores da ONU, sobre as Diretrizes da

OCDE e sobre as Convenções da OIT, organismos dos quais o Brasil é membro, adquirindo portanto status de norma constitucional pela cláusula de abertura material dos direitos fundamentais, expressa no artigo 5º, §2º e 3º da CF, de acordo com o entendimento contido nas decisões analisadas do Tribunal do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul.

A necessidade de solução para a problemática apresentada, assentada no combate as práticas de assédio moral ocorridas nas relações de trabalho, valida-se na perspectiva da efetividade que deve ser dada aos direitos humanos.

Diversas condutas assediadoras são verificadas nos ambientes laborais diariamente. A Convenção 190 da OIT dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, definindo o conceito, até então de cunho subjetivo, a abrangência territorial do trabalho, a frequência e os agentes envolvidos na prática.

Inúmeras são as consequências geradas aos indivíduos, às organizações, à sociedade e ao Estado decorrentes de práticas assediadoras. O indivíduo assediado sofre forte impacto em sua saúde física e mental, ocorrendo a geração de doenças. A área previdenciária por sua vez é severamente impactada, onerando o Estado como um todo. Com reflexos no ambiente empresarial e para o empregador, as consequências devastadoras geradas pelo assédio moral incluem, dentre outras, a rotatividade de trabalhadores, absenteísmo, afastamentos previdenciários, degradação do clima organizacional, além de indenizações trabalhistas e multas administrativas, bem como, exposição negativa da imagem empresarial.

Diante de tantas repercussões negativas, verificou-se a necessidade de adoção de medidas efetivas para que sejam respeitados os direitos humanos e combatido o assédio moral. Uma mudança de paradigma se verifica necessária no meio empresarial para que condutas conformes permeiem todas as relações.

O *compliance*, dessa forma, se apresenta como uma ferramenta de gestão que engloba, além do cumprimento de normas legais, a adequação das empresas a políticas de integridade e a padrões éticos, com foco na dignidade humana.

Legislações que tratam sobre a necessidade de programas de integridade estão crescendo de forma exponencial. E não somente legislações, mas a exigência dos parceiros comerciais também. Principalmente após a entrada em vigor da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) que trouxe a responsabilização objetiva da pessoa jurídica pela prática de atos dos seus colaboradores, atos de terceiro.

Não há como ser *compliant* e não ser ético – a não ser que o programa de *compliance* seja meramente formal, somente com a intenção de se cumprir Legislação Estadual ou Municipal, o que se distancia totalmente da intenção deste trabalho. A proteção conferida aos direitos humanos enquanto trabalhadores traz a responsabilidade das corporações para um agir honesto e probo, com a observância as normas que tratam da proteção da dignidade da pessoa humana e respeito aos direitos de personalidade.

O tema é atual e cada vez mais presente no cotidiano empresarial. Como exemplo da premente necessidade de condução empresarial pautada em condutas íntegras, cabe mencionar a aprovação da Lei da Cadeia de Abastecimento alemã, que impacta diretamente nas empresas que fornecem insumos para o País, como é o caso do Brasil. Determina a Lei a certificação de integridade de toda a cadeia produtiva de suprimentos com observância aos direitos humanos e regras ambientais, até janeiro de 2023. Devem assim as empresas exportadoras cumprir as regulamentações para que seus produtos sejam aceitos no mercado internacional, destacando-se a importância da implementação dos programas de *compliance*.

Os impactos da inserção dos programas nas práticas empresariais foram verificados diante das consequências advindas com as condutas que violam direitos humanos e, por derradeiro, incutem em assédio moral.

O primeiro ponto verificado foram os reflexos na disseminação de uma cultura organizacional pautada por atitudes éticas e morais, com foco em medidas de comunicação e treinamento para que todos os trabalhadores saibam, de forma clara e acessível, dos preceitos que norteiam a organização que estão inseridos, bem como, saibam dos limites de suas atuações e das medidas disciplinares existentes. A cooperação e a confiança que se dissipa com o acultramento das pessoas é ganho obtido para corporação, que passa a ter trabalhadores proativos na busca de melhores condições de trabalho e, da mesma forma, mais confiantes em suas atitudes, reduzindo assim comportamentos negativos.

Outro ponto analisado foram as consequências da implementação do *compliance* para redução dos custos de transação e das contingências, aqui abrangidos custos pela redução das atividades e até perda da qualidade nos produtos e serviços entregues, pelo descumprimento de contratos, custos com investigações, multas, com demandas judiciais e denúncias efetuadas. Ressalta-se

que não se trata o programa de um preventivo de passivo trabalhista, mas sim, esta é uma decorrência da efetivação dos mecanismos que compõem um programa de integridade. Foram verificadas 28 decisões do Tribunal Regional da 4ª Região em que aparecem as expressões “Decreto 9571” e “*compliance*” em conjunto, por tratarem de violações aos direitos humanos fundamentais. 3 delas mereceram destaque, pois tratam de questões que envolvem relatos e denúncias de práticas de assédio moral. 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.

Por derradeiro, foram trazidos os impactos gerados na reputação da organização, que ao disseminar cultura *compliant*, obtém ganhos competitivos no mercado, ganha a confiança dos consumidores, dos *stakeholders*, dos parceiros comerciais e dos seus colaboradores e assim sedimenta sua imagem.

O Decreto 9.571/2018 abrange todas estas nuances aqui trazidas como impactos positivos gerados, na medida em que elenca diretrizes práticas e objetivas a serem seguidas pelas empresas e pelo Estado para a efetivação dos direitos humanos.

Os riscos decorrentes das relações humanas são inerentes aos contratos de trabalho, assim, uma vez identificados e elencados na matriz da organização, devem ser estipuladas medidas de ação para prevenção, detecção e correção dos impactos socioeconômicos que são verificados através das condutas não *compliant*.

Os impactos socioeconômicos decorrentes das práticas assediadoras foram observados na medida em que se avalia as consequências devastadoras geradas por estas condutas. Ao passo que, impactos que geram resultados favoráveis para o meio ambiente laboral, para a comunidade local e para as futuras gerações, com redução dos custos de transação, são verificados quando da efetividade das ações empresariais empregadas através do *compliance* com cumprimento das diretrizes contidas no Decreto.

Buscou-se na pesquisa, com supedâneo no Decreto 9.571/2018, e em situações verificadas no dia a dia laboral, elencar proposições, através de diretrizes,

a serem implementadas em programas de integridade empresarial, com utilização do ciclo PDCA, ferramenta focada em processo de melhoria contínua, não possuindo um fim em si mesmo, assim como os *compliance programs*, que possuem caráter sistêmico.

A proposta foi dirigida para médias empresas, pois há campo para que estas empresas adaptem suas formas de gestão de modo a difundir cultura de integridade. Empresas de grande porte, fortemente reguladas, pretendem negociar com pessoas jurídicas que apresentam cuidados em suas interfaces internas, respeitando os direitos humanos e combatendo o assédio.

Considerandos foram elecandos na introdução da cartilha a ser entregue para as empresas, de modo que os recebedores compreendam a relevância do tema, a problemática existente e a necessidade de implementação de ações efetivas.

Restaram estabelecidos 5 (cinco) grandes diretrizes norteadores para as organizações, que foram o de obter o engajamento da alta administração, disseminar o compromisso de proteção aos direitos humanos, promover atividades educativas, estabelecer medidas para identificação, mitigação e erradicação do assédio moral e objetivar o trabalho decente e o crescimento econômico sustentável.

Decorrentes destes eixos, foram apresentadas diretrizes como medidas de execução a serem implementadas de acordo com o interesse de cada organização, de modo a dar efetividade aos planos estabelecidos. Aqui foram arroladas práticas vivenciadas nos ambientes de trabalho, verificadas nas demandas e condenações judiciais e muitas vezes solicitadas em processos investigatórios, todas com respaldo nas ferramentas que estruturam os programas de *compliance*.

Tais processos, uma vez executados, devem ser verificados com regularidade, compondo a fase “check” do ciclo alguns indicadores para análise de dados. Por fim, diante dos resultados obtidos com a verificação, a última etapa “act”, consiste nos ajustes dos processos e até na aplicação de medidas disciplinares.

Assim, uma vez que a problemática enfrentada se deu pela busca de como se pode responder adequadamente as consequências negativas causadas pelo assédio moral que impactam na saúde do trabalhador e na economia corporativa, e, a hipótese decorreu de que os programas de *compliance* podem auxiliar na mitigação do assédio moral nas relações de trabalho, gerando impactos positivos para toda sociedade, verifica-se que a cartilha apresentada, segundo os padrões

estabelecidos no Decreto 9.571/2018, confirma a hipótese delimitada, pois se trata de documento destinado a auxiliar empresários a efetivarem condutas exequíveis que tenham como objetivo o combate ao assédio moral no meio ambiente laboral.

A entrega destas propostas para compor programas de integridade é o legado deixado pela prática exploratória de pesquisa, que deve servir de estímulo ao interesse empresarial para engajar esforços no sentido de internalizar melhores práticas de gestão, com ações de proteção e respeito aos direitos humanos, atendendo aos princípios ESG, em prol do pacto global para o atingimento dos objetivos até 2030, que estabelecem a obtenção de trabalho decente para todos e todas, com promoção do crescimento econômico sustentável.

REFERÊNCIAS

- AA1000. Assurance Standard 2008. Versão brasileira. São Paulo, 2008. Disponível em: http://www.techoje.com.br/bolttools_techoje/files/arquivos/AA1000.pdf Acesso em: 15 jul. 2021
- AKATU. Por um consumo consciente. **Pesquisa Akatu 2018 Panorama do Consumo Consciente no Brasil: desafios, barreiras e motivações**. [S. l.], 25 jul. 2018. Disponível em: https://www.akatu.org.br/wp-content/uploads/2018/11/pdf_versao_final_apresenta%C3%A7%C3%A3o_pesquisa.pdf Acesso em: 8 jan. 2020.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Sindicalismo Digital e as Redes Sociais como Ferramenta de Combate a Abusos Patronais. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 24, n. 296, fev. 2014.
- AMATO, Lucas Fucci. **Constitucionalização Corporativa: direitos humanos fundamentais, economia e empresa**. Curitiba: Juruá, 2014.
- ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão prática**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.
- ASSÉDIO moral cai com teletrabalho, mas se “ressignifica” na pandemia. *In*: BAHIA. Governo do Estado. Políticas para mulheres. Bahia, 23 fev. 2021. Disponível em: <http://www.mulheres.ba.gov.br/2021/02/3068/Assedio-cai-com-teletrabalho-mas-se-ressignifica-na-pandemia.html>. Acesso em: 9 set. 2021.
- ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR ISO 31000:2018** Gestão de riscos – Diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR ISO 37301:2021** Sistema de gestão de compliance – Requisitos com orientação para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 2021.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 16001:2012**. Responsabilidade social — Sistema de gestão — Requisitos. Rio de Janeiro: ABNT, 2012. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp. Acesso em: 15 jul. 2021.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ISO 26000:2010**. Orientação sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro: ABNT, 2010. Disponível em: <https://fatecsenai.com.br/arquivos/26000-Diretrizes-sobre-responsabilidade-social.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS (ACFE). **Report to the nations**: 2020 Global study on occupational fraud and abuse. Austin: ACFE, 2020. Disponível em: <https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

AUDI, Robert. **Business ethics and ethical business**. New York: Oxford University Press, 2009.

B3 divulga a 16ª carteira do ISE B3. *In*: B3. **B3 Índice de sustentabilidade empresarial**. [S. l.], 1 dez. 2020. Disponível em:

http://www.b3.com.br/pt_br/noticias/indice-de-sustentabilidade-empresarial-8AE490C8761BBCDB01761EA822C50302.htm. Acesso em: 20 abr. 2021

BACARJI, Celso Dobes; MARCONDES, Adalberto Wodianer. **ISE – Sustentabilidade no Mercado de Capitais**. São Paulo: Report, 2010. Disponível em:

<http://www.b3.com.br/data/files/E1/77/6E/83/684135103A135D25790D8AA8/Livro-ISE.pdf> Acesso em: 20 abr. 2021.

BALESTRIN, Alsones; VERSCHOORE, Jorge. **Redes de cooperação empresarial**. Estratégias de gestão na nova economia. Porto Alegre: Bookman, 2008.

BANCO CENTRAL DO BRASIL (BCB). **Resolução nº 2.554, de 24 de setembro de 1998**. Dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos. Brasília, DF: BACEN, 1998. Disponível em:

https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/1998/pdf/res_2554_v3_P.pdf Acesso em: 20 nov. 2020.

BARBOSA, Michelle Sanches. *Compliance ambiental*. **Revista Magister de Direito Ambiental e Urbanístico**, Porto Alegre, v.8, n. 47, p. 46-60, abr./maio 2013.

BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC News**, São Paulo, 15 jun. 2015. Disponível em:

https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb Acesso em: 9 set. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BATISTA, Hugo Fidelis; ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. Assédio Moral no meio ambiente de trabalho: causas, consequências e responsabilização. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 63-77, jun. 2018.

BEGUOCI, Leandro. Pressão cotidiana ou humilhação continuada?. **Folha Sinapse**, São Paulo, 26 jul. 2005. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/sinapse/sa2607200507.htm> Acesso em: 20 maio 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. Bahia: Jus Podivm, 2014.

BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal compliance**: instrumento de prevenção criminal corporativa e transferência de responsabilidade penal. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed. rev. aum. São Paulo: Saraiva, 2015.

BLOK, Marcella. **Compliance e governança corporativa**: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 8.421/2015. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2019.

_____. Nova Lei Anticorrupção (Lei 12846/2013) e o compliance. **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**, São Paulo, v. 65, jul. 2014.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOEHE, Dirk Michael; BALESTRO, Moisés Vilamil. A dimensão nacional dos custos de transação: oportunismo e confiança institucional. **REAd**, [s. l.], v. 12, n. 1, p. 140-158, jan./fev. 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/40375>. Acesso em: 8 jan. 2020.

BRANDÃO, Daniel. Canal de Denúncias, Investigação e Whistleblowing. *In*: COLA, Cristiane Petroseмоло; LOURENÇO, Luana. **Compliance para pequenas e médias empresas**: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

BRASIL, **Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Anexo II. AGENTES PATOGÊNICOS CAUSADORES DE DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO TRABALHO, CONFORME PREVISTO NO ART. 20 DA LEI Nº 8.213, DE 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. Banco Nacional do Desenvolvimento. **Porte de empresa**. Rio de Janeiro: BNDES, c2021. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamento/guia/porte-de-empresa>. Acesso em: 18 set. 2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1399, de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2296714>. Acesso em: 18 set. 2021.

_____. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019b. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 20 mar. 2021

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.795, de 13 de setembro de 2021.** Institui o Programa de Integridade da Presidência da República. Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10795.htm Acesso em: 16 set. 2021.

_____. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009.** Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.** Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm Acesso em 20-06-2020.

_____. **Decreto nº 951 de 06 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. **Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei complementar nº 135, de 4 de junho de 2010.** Altera a Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990, que estabelece, de acordo com o § 9º do art. 14 da Constituição Federal, casos de inelegibilidade, prazos de cessação e determina outras providências, para incluir hipóteses de inelegibilidade que visam a proteger a probidade administrativa e a moralidade no exercício do mandato. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp135.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.** Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Brasília, DF: Presidência da República, 2013a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 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 ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 3 jun. 2021.

_____. **Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990.** Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm. Acesso em: 20 abr. 2021

_____. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.** Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1992c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998.** Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 10.467, de 11 de junho de 2002.** Acrescenta o Capítulo II-A ao Título XI do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e dispositivo à Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, que "dispõe sobre os crimes de 'lavagem' ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do Sistema Financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei, cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10467.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. Informe Nº 5 – rede COVID-19 humanidades MCTI. *In*: GOVERNO Federal. Brasília, DF, 30 jul. 2021c. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/coronavirus/informes-rede-covid-19-humanidades-mcti/informe-5-rede-covid-19-humanidades-mcti>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017.** Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017b. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1º-boletim-quadrimestral.pdf> Acesso em: 30 jun. 2021

_____. Ministério da Justiça. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia para programas de compliance.** Brasília: Ministério da Justiça, jan. 2016a. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2020.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: MPT, [2018?]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha Assédio Moral**. Brasília, DF: MPT, 2017c. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/Campanhas/2017.cartilhaassediomoral/caartilhaassediomoral2017.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho. **MPT em quadrinhos**. Vitória, 2021d. *Website*. Disponível em: <http://mptemquadrinhos.com.br/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. Brasília, DF: MPT, 2018b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 30 maio 2021.

_____. Ministério Público Federal. **Nota Pública PFDC-GT1-GT13-002/2020**. Tema: A responsabilidade das empresas no combate ao racismo institucional/estrutural. Brasília, DF: MPF, 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpf-carrefour-institua-compliance.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. **Norma Regulamentadora 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Economia, 1978a. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. **Norma Regulamentadora 07** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 1978b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07_atualizada_2020.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. **Norma Regulamentadora 09** – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 1978c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. **Norma Regulamentadora 17** – Ergonomia, Anexo II, Aprovado pela Portaria SIT n.º 09, de 30 de março de 2007. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2007a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. **Pacto Global**. A iniciativa. 2000b. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Portaria de nº 909, de 07 de abril de 2015.** Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. [S. l.: s. n.], 2015b. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34001/8/Portaria909_2015.PDF Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. Secretaria Nacional de Proteção Global. **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos.** Brasília, DF: Secretaria Nacional de Proteção Global, 2019c. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 1.521, de 2019.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF: Senado Federal, 2019d. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1.** Relatora: Sônia das Dores Dionízio, 20 ago. 2002c. Revista LTr 66-10/1237. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3615/assedio-moral>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **MSCIV nº 0020842-67.2020.5.04.0000.** MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. FRIGORÍFICO. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DA DOENÇA PROPOSTAS PELA OMS QUE DEVEM SER SEGUIDAS À RISCA [...]. Relatora: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos, 25 jun. 2020b. Porto Alegre: TRT4, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Zqdh2dCxFnIj1J4H0PUvrv?> . Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 11. Turma). **Recurso Ordinário nº 0000639-29.2014.5.04.0733.** RESPONSABILIDADE CIVIL - DOENÇA PROFISSIONAL. No presente caso, não há falar em indenização por dano moral e pensão mensal vitalícia, tendo em vista a conclusão do perito médico no sentido de inexistência de culpa e nexos causal entre a doença que acometeu a autora e o trabalho por ela prestado para a reclamada [...]. Relatora: Flávia Lorena Pacheco, 30 jun. 2016. Porto Alegre: TRT4, 2016b. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/v1WXSUZTzzHzXP7SWDfT2g?> Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 2. Turma). **Recurso Ordinário nº 0020409-80.2014.5.04.0030.** DOENÇA OCUPACIONAL. MOLÉSTIA PSIQUIÁTRICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS E CONVENÇÃO 155 DA OIT. TEORIA DO ENFOQUE DE DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. RESPONSABILIDADES SUBJETIVA DO EMPREGADOR CARACTERIZADAS [...]. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 29 abr. 2020. Porto Alegre: TRT4, 2020c. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/DnWX7AQ59v61mnU9Gvylf g?> Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 2. Turma). **Recurso Ordinário nº 0021034-58.2017.5.04.0241**. DANOS MORAIS. *QUANTUM*. A quantificação da reparação do dano moral é matéria controvertida na Justiça do Trabalho, porquanto sua natureza tem de ser, ao mesmo tempo, indenizatória, punitiva e preventiva, isto é, o *quantum* pago à vítima deve compensá-la do abalo psicológico sofrido, punir o ofensor e fazer com que este busque evitar que situações análogas se repitam [...]. Relator: Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos, 10 dez. 2020d. Porto Alegre: TRT4, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/sHaH6g8kXE8BJQx3TY0M8A?>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 3. Turma). **Recurso Ordinário nº 0010946-90.2013.5.04.0211**. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO AGENTE FÍSICO FRIO. O ingresso habitual em câmara fria enseja a percepção de adicional de insalubridade em grau médio, uma vez que a nocividade do trabalho decorre não só da exposição ao frio, mas também do choque térmico decorrente da variação rápida e repentina de temperaturas acarretando prejuízo à saúde do trabalhador. Recurso do reclamado a que se nega provimento. Relatora: Maria Madalena Telesca, 27 out. 2015. Porto Alegre: TRT4, 2015c. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/agMzoLXoojJ6gq3B2DkKXw?>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 3. Turma). **Recurso Ordinário nº 0021282-20.2017.5.04.0404**. RESCISÃO INDIRETA. DANOS MORAIS. Evidenciado o tratamento rude e inadequado à reclamante, por parte de sua superiora hierárquica e o descumprimento de obrigações contratuais, concretiza-se o suporte fático para a aplicação do art. 483, "d", da CLT, a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por assédio moral. Sentença mantida. Relatora: Maria Madalena Telesca, 13 ago. 2019. Porto Alegre: TRT4, 2019e. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/O8NJq16QyWKJ5XK27PZ79w?>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 4. Turma). **Recurso Ordinário nº 0021235-54.2019.5.04.0023**. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. INTERVALO INTRAJORNADA. Arbitrado que o intervalo intrajornada do reclamante era de 40 (quarenta) minutos, a condenação atinente ao intervalo intrajornada não usufruído integralmente deve ser de uma hora diária. [...]. Relatora: Maria Silvana Rotta Tedesco, 15 jul. 2021. Porto Alegre: TRT4, 2021e. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/QkoHzNjfswui3N73HM9ZGQ?>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 5. Turma). **Recurso Ordinário nº 0000020-42.2014.5.04.0461**. DANOS MORAIS. DESCONTOS SALARIAIS ABUSIVOS. Entende-se como abusivos e passíveis de indenização por danos de ordem moral descontos efetuados no salário do empregado que não lhe assegure um mínimo de dignidade, de forma a garantir o seu sustento. [...]. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos, 31 mar. 2016. Porto Alegre: TRT4, 2016c. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/uRvdaUtzmvwLgVn9jl8B4w?&tp=trabalho+an%C3%A1logo+escravo>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 6. Turma). **Recurso Ordinário nº 0021280-24.2017.5.04.0251. INDENIZAÇÃO POR DANOS**

MORAIS. Evidenciado o dano moral, a reclamada deve responder pelos constrangimentos sofridos pela empregada em razão da execução das suas atribuições de Fiscal de Prevenção de Perdas junto à empresa, já que decorrentes de fato que culminou em um processo criminal contra a autora [...]. Relator: Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, 19 abr. 2019. Porto Alegre: TRT4, 2019f. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/oFfPWTLaWHb9g7pFBe4ciQ?> Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 8. Turma). **Recurso Ordinário nº 0021488-58.2017.5.04.0008. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DELL COMPUTADORES DO BRASIL LTDA. VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS. DISPENSAS**

DISCRIMINATÓRIAS APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. RANKING DE PRODUTIVIDADE COM EXPOSIÇÃO PÚBLICA DE RESULTADOS. TRATAMENTO DEGRADANTE. ASSÉDIO MORAL [...]. Relator: Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 5 jul. 2021. Porto Alegre: TRT4, 2021f. Disponível em:

https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/CWe2hDpJVg_QvpX2q-Mpkw? Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 2ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0021225-65.2018.5.04.0404. INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO.**

EXPOSIÇÃO CUTÂNEA A FENOL. ADICIONAL DEVIDO. Relator: Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 16 nov. 2020. Porto Alegre: TRT4, 2020e. Disponível em:

https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ldv5755aDajlo_yKS-fGSQ? Acesso em: 01 jul. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (4. Região, 8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0021135-45.2018.5.04.0020. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO.**

CONTEXTO FÁTICO E JURÍDICO QUE NÃO AUTORIZA A APLICAÇÃO DA MEDIDA. Relator: Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 26 nov. 2020. Porto Alegre: TRT4, 2020f. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/G34sTXJ-vDYpu4BQMEY0zw?> Acesso em: 01 jul. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região, 8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0020245-81.2020.5.04.0523. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO (art. 895, § 1º,**

IV, da CLT) Relatora: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos, 09 agos. 2021. Porto Alegre: TRT4, 2021g. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/4BuHcLy5IzbjttwWE2LVIQ?> Acesso em: 01 jul. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho (casos novos) 2019.** Brasília, DF: TST, 2019g. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho (casos novos) 2020**. Brasília, DF: TST, 2020g. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24506648/Assuntos+Rec+JT+2020.pdf/b58d6add-6d8c-8b59-499d-1caf6450d995?t=1585771794898>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nos Tribunais Regionais do Trabalho (casos novos) 2019**. Brasília, DF: TST, 2019h. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/bba0f463-cd56-7eeb-cd46-a27589c562e6>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nos Tribunais Regionais do Trabalho (casos novos) 2020**. Brasília, DF: TST, 2020h. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24361752/Assuntos+mais+Recorrentes+2020.pdf/2300f2ab-4071-fc4f-68ce-91d091571cca?t=1585235154205>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nos Tribunais Regionais do Trabalho (casos novos) 2021**. Brasília, DF: TST, 2021h. Disponível em: <file:///C:/Users/laura/Downloads/Acervo%20por%20Assunto%20TRT%202021.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho (casos novos) 2019**. Brasília, DF: TST, 2019i. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+mais+Recorrentes+V T+ano+2019.pdf/0c155148-7e32-c9c0-9d4f-465ce6c6aa5d?t=1582816154076>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho (casos novos) 2020**. Brasília, DF: TST, 2020i. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+Mais+Recorrentes+V T+ano+2020.pdf/e8a1ddd7-651f-2fb9-4763-f9f404221747?t=1587412018283>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho (casos novos) 2021**. Brasília, DF: TST, 2021i. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+mais+Recorrentes+V T+ano+2021.pdf/ed01436e-411d-7295-e05c-0db6592009eb?t=1620413717002>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. Pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília, DF: TST, 2 maio 2019j. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Enfrentamento e superação da violência no trabalho é o tema do biênio do Programa Trabalho Seguro. *In*: JUSTIÇA do Trabalho. **Notícias do TST**. Brasília, DF: TST, 2018c. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24600871. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Tribunal Superior do Trabalho e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**: TST/ ANAMATRA. Brasília, DF: TST, 23 nov. 2007b. Disponível em: <http://honoriscausa.weebly.com/uploads/1/7/4/2/17427811/anamatra.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Indicadores estatísticos da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF: TST, 2019k. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24394091/Indicadores+2019.pdf/12739a1a-32f0-b689-5733-aaedcad34fa1?t=1594671122706>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução CSJT Nº 96/2012**. Dispõe sobre o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1201592/Resolu%C3%A7%C3%A3o+96-2012+-+Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Acidentes+de+Trabalho-1.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRIGATTI, Fernanda. Alta nos casos de burnout alerta para exaustão no trabalho remoto. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 31 jul. 2021. Mercado de Trabalho. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/07/alta-nos-casos-de-burnout-alerta-para-exaustao-no-trabalho-remoto.shtml>. Acesso em: 9 set. 2021.

BUSINESS ETHICS. In *UNC Greensboro*. Greensboro, 2021. Disponível em: <https://philosophia.uncg.edu/phi361-matteson/module-1-why-does-business-need-ethics/freemans-stakeholder-theory/> Acesso em: 30 set. 2021

CANOFRE, Fernanda; NOGUEIRA, Italo. Com acordo de R\$ 115 milhões, Carrefour evita processos pelo caso Beto Freitas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 12 jun. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/06/com-acordo-de-r-115-milhoes-carrefour-evita-processos-pelo-caso-beto-freitas.shtml>. Acesso em: 9 set. 2021.

COASE, Ronald Harry. **The firm, the market, and the law**. Illinois: The University of Chicago Press, 1988.

COCA VILA, Ivó. ¿Programas de cumplimiento como forma de autorregulación regulada? In: SILVA-SÁNCHEZ, Jesús María; MONTANER FERNANDEZ, Raquel. **Criminalidad de empresa y compliance**: prevención y reacciones corporativas. Barcelona: Atelier, 2013.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de compliance**: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

COLA, Cristiane Petroseмоло; LOURENÇO, Luana. **Compliance para pequenas e médias empresas**: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Folha de São Paulo**. Indústria brasileira tem vários exemplos de sustentabilidade. Estúdio Folha. São Paulo, 30/09/2021, p. 05. Disponível em:

https://acervo.folha.com.br/digital/leitor.do?numero=49684&_ga=2.234586910.1089464421.1632999530-437975260.1614796254&_mather=250cb07667da6230&_anchor=6442499&_pd=92197667935dcf7f167027e9d5ba73e9 Acesso em: 30 set. 2021.

COMITÊ PERMANENTE PELA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA. Senado Federal. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 9 set. 2021.

CONFERÊNCIA MUNDIAL DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. [S. l.: s. n.], 1993. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.htm>. Acesso em: 8 jan. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 9 set. 2021.

CONSELHO EMPRESARIAL BRASILEIRO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Medindo o impacto socioeconomia**. Um guia para as empresas. Rio de Janeiro: CEBDS, 2013. Disponível em: http://wbcstdservers.org/wbcstdpublications/cd_files/datas/business-solutions/performance_valuation/pdf/wbcstd_guide_measuring_impact_portuguese.pdf Acesso em: 30 set. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Empresa Pró-Ética 18/19**. Brasília, DF: CGU, 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/relatorio-pro-etica-18-19.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

_____. (CGU). **Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas**. Brasília, DF: CGU, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. (CGU). **Regulamento “Empresa Pró-Ética 2020-2021”**. Brasília, DF: CGU, 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/arquivos/documentos-e-manuais/RegulamentoProEtica20202021.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CORTINA, Adela. **Construir confianza**. Ética de la empresa em la sociedade de la información y las comunicaciones. Madrid: Trotta, 2003.

COSTA, Eduardo José Monteiro da. A cultura como chave para a dependência da trajetória na teoria institucionalista de Douglas North. **Nova Economia**, [s. l.], v. 29, p. 1359-1385, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-6351/5813>. Acesso em: 20 maio 2021.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli. 4. edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUARTE, Bento Herculano; SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, mar./abr. 2014.

ESPÍNDOLA, Maria Fernanda; TOMAZ, Roberto Epifanio. **Compliance**: o que é, objetivo, aplicação e benefícios. **Revista Síntese de Direito Empresarial**, São Paulo, v. 10, n. 57, p. 9-20, jul./ago. 2017.

EVOLUÇÃO do assédio moral nas empresas brasileiras. *In*: ICT OUTSOURCING. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://ictsoutsourcing.com.br/publicacoes/evolucao-do-assedio-moral-nas-empresas-brasileiras>. Acesso em: 18 set. 2021.

FACHIN, Melina Girardi. Direito humano ao desenvolvimento e justiça de transição: olhar para o passado, compreender o presente e projetar o futuro. *In*: PIOVESAN, Flávia; PRADO, Inês Virgínia. **Direitos humanos atual**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FARIA, Felipe; SERPA, Alexandre; SIBILLE, Daniel. **Os pilares do programa de compliance**: Uma breve discussão. [S. l.]: Legal, Ethics e Compliance, 2020. *E-book*. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/28354/1601322132eBook_Pilares_2020.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS (FEBRABAN). **Guia Boas Práticas de Compliance**. [S. l.]: FEBRAN, 2018. Disponível em: https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_manual_compliance_2018_2web.pdf. Acesso em: 10 jan. 2021.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos fundamentais**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FOLKS NETNOGRÁFICA; INSTITUTO AVON. A Voz das redes: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres. *In*: INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Dados e fontes**. [S. l.], 2018. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/voz-das-redes/>. Acesso em: 9 set. 2021.

FRANÇA, Neifer. Certificação ISO 37.301 – Sistemas de Gestão de Compliance. *In*: **QMS América**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.qmsbrasil.com.br/blog/certificacao-iso-37301-sistemas-de-gestao-de-compliance-3/>. Acesso em: 18 set. 2021.

FRANCO, Isabel. **Guia Prático de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

FRAZÃO, Ana. **Constituição, empresa e mercado**. Brasília, DF: UnB, 2017.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr./jun. 2001.

_____. **Gestão Empresarial: O fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PE NSATA&Volu me=6&Numero=1&Ano=2007>. Acesso em: 30 jun. 2021.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção debates em administração).

FREITAS, Pedro Aguiar de. A lei anticorrupção e as empresas: *compliance* e modulação de sanções. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 34, n. 125, p. 97-105, dez. 2014.

FRIEDMAN, Andrew L.; MILES, Samantha. **Stakeholders: theory and practice**. New York: Oxford University Press, 2006. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=knJ9mogBv6YC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 7 jul. 2021.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (FIA). **Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19: Relatório Final**. [São Paulo], 2021. Disponível em: <https://siteatmosfera.xtrategie.com.br/wp-content/uploads/2021/06/Relatorio-Final-Pesquisa-COVID19-compacto.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

GALIA, Rodrigo Wasem; RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. 2. ed. rev. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

GANDINI, Arthur. Brasil tem 204 ações de assédio por mês no trabalho. **Diário do Grande ABC**, [s. l.], 24 maio 2021. Economia. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/3723978/brasil-tem-204-acoes-de-assedio-por-mes>. Acesso em: 9 set. 2021.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia Social**, Florianópolis, v. 23, n. 1, abr. 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000100021&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 jul. 2020.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo: [s. n.], 2014.

GUARAGNI, Fábio André; SANTOS, Victor Hugo. *Compliance* e erro no Direito Penal. In: GUARANGNI, Fábio André; BUSATO, Paulo César (coord.); DAVID, Décio Franco (org.). **Compliance e Direito Penal**. São Paulo: Atlas, 2015.

HERRERA FLORES, Joaquín. **A reinvenção dos direitos humanos**. Tradução de: Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteus, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

IGARASHI, Deisy Crsitina Corrêa; MOLINA, Ana Carolina Severino. Uma análise da teoria dos custos de transação na experiência de compra no aliexpress. *In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE GESTÃO, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO*, 2., 2018, Naviraí. **Anais** [...]. Naviraí: EIGEDIN, 2018. Disponível em: https://www.seer.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/viewFile/6347/pdf_96. Acesso em: 8 jan. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

INSTITUTO ETHOS; CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **A responsabilidade social das empresas no combate a corrupção**. ETHOS, 2009. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/10/Pacto_Empresarial-Resp_das_emp_no_comb_corrup.pdf Acesso em: 20 nov. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial**. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/> Acesso em: 20 nov. 2020

_____. **Associadas Ethos são maioria entre as premiadas no Empresa Pró-Ética 2019**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/associadas-ethos-sao-maioria-entre-as-premiadas-no-empresa-pro-etica-2019/>. Acesso em: 20 nov. 2020

INSITUTO LOCOMOTIVA; INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. *In: INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Dados e fontes*. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 30 maio 2021.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KAPAS, Judit. **Mutant-Firms in the New Economy**. Hungary: University of Debrecen. *Economie et Institutions*, nº 5, 2º semestre, 2004.

KIYOHARA, Jefferson. Os Cinco Pontos de Atenção em Compliance para 2019. *In: LEGAL Ethics Compliance*. São Paulo: nov. 2018. Disponível em: <https://lec.com.br/beta2021final/cinco-pontos-de-atencao-em-compliance-para-2019/>. Acesso em: 18 set. 2021.

LOJAS RENNER S.A. **Nossas Diretrizes 2021**. Cadeia de valor Lojas Renner S.A. 2021. Disponível em: https://www.lojasrennersa.com.br/pt_br/sustentabilidade/nossas-diretrizes-2021 Acesso em: 30 set. 2021.

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. Tradução de Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

- MARCELINO, Karla Júlia. Assédio Moral – Não Seja Mais uma Vítima. *In*: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Ouvidoria IPEA**. Brasília, DF: 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/ouvidoria/index.php?option=com_content&view=article&id=761&Itemid=1. Acesso em: 9 set. 2021.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*.
- MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção, de acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista TST**, Brasília, DF, v. 68, n. 3, jul./dez. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009_menezes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 jun. 2021.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). MPT registra 5,3 mil denúncias de assédio moral e sexual no trabalho no País, 215 casos na Paraíba. *In*: MINISTÉRIO Público do Trabalho. Brasília, DF: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-registra-5-3-mil-denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-no-pais-215-casos-na-paraiba>. Acesso em: 9 set. 2021.
- MORAIS, Uérlei Magalhães. *Compliance* trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 1, jan./mar. 2019.
- MOREIRA, Thereza. Mitigando Riscos de *Compliance*: Código de Conduta e Políticas Internas. *In*: COLA, Cristiane Petrosemoló; LOURENÇO, Luana. **Compliance para pequenas e médias empresas**: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do Compliance Trabalhista**. [S. l.: s. n.], 2014. Disponível em: <http://www.juseconomico.com.br/colunas-ler/id/105>. Acesso em: 8 jan. 2020.
- NATURA&CO. **Código de Conduta Global**. 2021. Disponível em: https://static.rede.natura.net/html/2021/br_01/20210121/etica_compliance/GCOC_PT.pdf?iprom_id=eticaecompliance_icones&iprom_name=destaque5_condigodeconduta_a_portugues&iprom_creative=pdf_baixearqui_codigodeconduta&iprom_pos=1. Acesso em: 30 set. 2021.
- NIETO MARTÍN, Adán. **Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas**. 2. ed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2019.
- NORTH, Douglas C. **The Journal of Economic Perspectives**. Vol. 5, nº 1, 1991. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1695541/mod_resource/content/1/North%20%281991%29.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

OHSAS 18001. Sistemas de Gestão para Segurança e Saúde Ocupacional – Especificação. Abril 1999. Disponível em: http://www.ergonomia.ufpr.br/ohsas_18001.pdf Acesso em 15 jul. 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A organização das Nações Unidas**. [S. l.]: Humana Global, abr. 2007. Disponível em: http://dhnet.org.br/abc/onu/onu_humana_global_onu.pdf. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. *In*: UNICEF. **Para cada criança**. Brasil, [20?]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero**. *In*: ONU Mulheres. Brasil, 2015a. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/>. Acesso em: 8 jan. 2021.

_____. Trabalho decente e crescimento econômico. *In*: NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasil, 2015b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 8 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) . **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95. Acesso em: 30 jun. 2020.

_____. (OIT). **Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**. Conferência Internacional del Trabajo, 108ª reunión, 2019 [S. l.]: OIT, v. 5, n. 1, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. (OIT). **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil: Promoção do Meio Ambiente do Trabalho Guiada por Dados**. *In*: SMARTLAB. [S. l., 2021]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/> Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. (OIT) **Trabalho decente**. *In*: ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. [S. l.], 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 8 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAUDE (OMS). **Relatório Mundial da Saúde: Saúde mental: nova concepção, nova esperança**. Lisboa: OMS, 2002. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42390/4/WHR_2001_por.Pdf. Acesso em: 27 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**. [S. l.]: OCDE, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/diretrizes-da-ocde-edicao-completa-em-portugues-versao-final.pdf>. Acesso em: 8 jan. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

PILZ, Laércio Antônio. **Ética e negócios**. São Leopoldo: UNISINOS, 2012.

PIMENTEL, Hélio. Código de Conduta: ética Corporativa, Compliance, Governança Corporativa. São Paulo: [s. n.], 2017. *E-book*.

PONCE, Flavio Victor Argandoña. Compliance trabalhista: aplicação dos princípios “KYC” e “KYE”. **Jus Navigandi**, São Paulo, fev. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/36297/compliance-trabalhista-aplicacao-dos-principios-kyc-e-kye>. Acesso em: 8 jan. 2020.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 12.827, de 6 de maio de 2021**. Dispõe sobre a modernização da gestão e fiscalização de contratos administrativos no âmbito da Administração Pública Municipal, a obrigatoriedade da implantação do Programa de Integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do Município de Porto Alegre, regulamenta a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, no âmbito municipal, revoga o Decreto nº 20.131, de 7 de dezembro de 2018, e dá outras providências. Porto Alegre: Prefeitura Municipal, 2021. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-ordinaria/2021/1283/12827/lei-ordinaria-n-12827-2021-dispoe-sobre-a-modernizacao-da-gestao-e-fiscalizacao-de-contratos-administrativos-no-ambito-da-administracao-publica-municipal-a-obrigatoriedade-da-implantacao-do-programa-de-integridade-nas-empresas-que-contratarem-com-a-administracao-publica-do-municipio-de-porto-alegre-regulamenta-a-lei-federal-n-12846-de-1-de-agosto-de-2013-no-ambito-municipal-revoga-o-decreto-n-20131-de-7-de-dezembro-de-2018-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 30 jun. 2021.

PORTO, Éderson Garin. **Compliance & Governança Corporativa**: uma abordagem prática e objetiva. Porto Alegre: Lawboratory, 2020.

POSNER, Richard A. **El Análisis Económico del Derecho**. 2ª ed. México: FCE, 2007.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Relatório do Desenvolvimento Humano 2020 - **A próxima fronteira**: O desenvolvimento humano e o Antropoceno. [S. l.]: PNUD, 2020. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_pt.pdf. Acesso em: 9 set. 2021.

REIS, Tiago. Stakeholder: o que é e qual sua importância em uma empresa?. **Suno**, São Paulo, 6 dez. 2020. Artigos. Disponível em: <https://www.suno.com.br/artigos/stakeholder/>. Acesso em: 30 jun. 2021.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, São Paulo, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87. Acesso em: 8 jan. 2020.

RODRIGUES, Anabela Miranda. *Compliance programs and corporate criminal compliance*. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, v. 149, p. 17-28, nov. 2018.

ROSA FILHO, Euclides. Por que investir em *compliance*. **Revista Síntese**, São Paulo, v. 8, n. 42, p. 206-212, jan./fev. 2015.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: As corporações multinacionais e os direitos humanos. Tradução: Isabel Murray. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. *Compliance* na nova lei de lavagem de dinheiro. **Revista Síntese de Direito Penal e Processual Penal**, São Paulo, v. 13, n. 75, p. 22-30, ago./set. 2012.

_____. Reflexões iniciais sobre o controle penal nos deveres de *compliance*. **Boletim do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais**, São Paulo, v. 19, n. 226, p. 13-14, set. 2011

SALAMA, Bruno Meyerhof. O que é “Direito e Economia”? *In*: TIMM, Luciano Benetti (org.). **Direito & Economia**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SANTOS, Renato Almeida. *In*: INSTITUTO DE PESQUISA DO RISCO COMPORTAMENTAL. **Ética na pandemia**. Assédio. Índice PIR 2021. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/112036/1632843124ndice_PIR_2021_Assdio.pdf Acesso em: 30 set. 2021.

SARCEDO, Leandro. **Compliance e responsabilidade penal da pessoa jurídica**: construção de um novo modelo de imputação baseado na culpabilidade corporativa. São Paulo: LiberArs, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

_____. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, São Paulo, n. 9, p. 361-388, jan./jun. 2007 Disponível em: http://esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361-Ingo_Wolfgang_Sarlet.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEBRAE. **Cultura organizacional**: o que é, como se forma e meios de fortalecer. 25 agos. 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/cultura-organizacional-o-que-e-como-se-forma-e-meios-de-fortalecer,bcc3e6def171e510VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso em: 28 jun. 2021.

SERPA, Alexandre; HENCSEY, Antonio Carlos; GIEREMEK, Rogeria. Assédio moral e sexual: tratamento de denúncias. *In*: FRANCO, Isabel. **Guia Prático de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*.

SILVA, Douglas Rodrigues da. *Compliance e bases sociológicas: neutralização de distorções cognitivas em psicologia de grupo (behavior economics) – o caso da publicidade infantil*. *In*: GUARAGNI, Fábio André; BUSATO, Paulo César (coord.); DAVID, Décio Franco (org.). **Compliance e Direito Penal**. São Paulo: Atlas, 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SIQUEIRA, Felipe de Poli de; MICHELETTO, Francieli. Compliance consumerista: uma relação de credibilidade entre a entidade corporativa e o consumidor. **Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 71-87, jul./dez. 2018.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA 8000 Standard**. [S. l.], c2021. Disponível em: <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. Atribuição de responsabilidade na criminalidade empresarial: das teorias tradicionais aos modernos programas de *compliance*. **Revista de Estudos Criminais**, Porto Alegre, v. 12, n. 54, p. 93-121, jul./set. 2014.

_____. Atribuição de responsabilidade na criminalidade empresarial: das teorias tradicionais aos modernos programas de *compliance*. **Revista de Estudos Criminais**, Porto Alegre, v. 12, n. 54, p. 93-121, jul./set. 2014.

STILINGUE. **A evolução do ESG no Brasil**. Abril, 2021. Disponível em: <https://conteudos.stilingue.com.br/estudo-a-evolucao-do-esg-no-brasil#rd-form-joq3m2m5.pdf> Acesso em 30 set. 2021.

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO. SRT. **Evaluacion de riesgos laborales**, Metodo BS 8800. 2018. Disponível em: https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/08/Guia_ERL.pdf Acesso em 15 jul. 2021.

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Padro Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

TAMBORLIN, Fábio Augusto; SANTANA, Vinícius Cruz. Sociedade de risco e a democratização da gestão de riscos. *In*: GUARAGNI, Fábio André; BUSATO, Paulo César (coord.); DAVID, Décio Franco (org.). **Compliance e Direito Penal**. São Paulo: Atlas, 2015.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: FGV, 2006. *E-book*.

TIMM, Luciano Benetti. Ainda sobre a função social do direito contratual no Código Civil brasileiro: justiça distributiva *versus* eficiência econômica. *In*: TIMM, Luciano Benetti (org.). **Direito & Economia**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

TRIGUEIRO, Sheyla Martins dos Santos. Compliance nas relações de um trabalho como instrumento de fomentação de um meio ambiente do trabalho equilibrado. *In*: ROCHA, Lilian Rose Lemos *et al.* (coord.). **Direito do trabalho contemporâneo**. Brasília: UniCEUB, 2019. (Caderno de pós-graduação em Direito). p. 63-78.

UCHÔA, Karina. Burnout e assédio moral continuam em tempos de pandemia. **Veja Saúde**, São Paulo, 3 mar. 2021. Mente saudável. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/burnout-e-assedio-moral-continuam-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em: 9 set. 2021.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção e medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017.

WILLIAMSON, Oliver. **Por que Direito, Economia e Organizações**. Traduzido por Décio Zylbersztajn. *In*: ZYLBERSZTAJN, Décio; SZTAJN, Rachel. **Direito e Economia: Análise Econômica do Direito e das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

YARA BRASIL. **Ética e conformidade**. 2021a. Disponível em: <https://www.yarabrasil.com.br/sobre-yara/etica-e-conformidade/> Acesso em 30 set. 2021.

_____. **Código de Conduta**. 2021b. Disponível em: <https://www.yarabrasil.com.br/siteassets/nutricao-de-plantas/code-of-conduct-portuguese-brazilian.pdf/> Acesso em 30 set. 2021.

_____. **Código de Conduta Parceiros de Negócios da Yara**. 2021c. Disponível em: <https://www.yarabrasil.com.br/siteassets/nutricao-de-plantas/code-of-conduct-for-yaras-business-partners-portuguese-brazilian.pdf/> Acesso em 30 set. 2021.

WILLIAMSON, Oliver. **The mechanisms of governance**. New York: Oxford University Press, 1996

ZYLBERSZTAJN, Décio; SZTAJN, Rachel. **Direito e Economia: Análise Econômica do Direito e das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.