



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



JOÃO MARTINS DE ANDRADE

**O Assédio moral no Ambiente de Trabalho e sua mitigação
por meio do *Compliance* Trabalhista**

**PONTES E LACERDA – MT
2023**

JOÃO MARTINS DE ANDRADE

**O Assédio moral no Ambiente de Trabalho e sua mitigação
por meio do *Compliance* Trabalhista**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Graduação em
Direito da Universidade do Estado do
Mato Grosso como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Me. Lincoln Michel Pilquevitch

**PONTES E LACERDA – MT
2023**

JOÃO MARTINS DE ANDRADE

**O Assédio moral no Ambiente de Trabalho e sua mitigação
por meio do *Compliance* Trabalhista**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de
Graduação em Direito da Universidade do Estado do Mato Grosso
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em
Direito.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Lincoln Michel e Pilquevitch (Orientador)

Universidade do Estado do Mato Grosso (UNEMAT)

Profª. Cleide Marlena ávila Espindola

Universidade do Estado do Mato Grosso (UNEMAT)

Prof. Fábio Ribas Terra

Universidade do Estado do Mato Grosso (UNEMAT)

—

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os meus professores que me auxiliaram ao longo do curso de direito, em especial ao meu orientador Professor Me. Lincoln Michel Pilquevitch que foi sempre muito atencioso, além de todos os ensinamentos que me transmitiu na disciplina de Direito do Trabalho. Por fim um agradecimento à minha esposa Eunice Martins de Souza que sempre me apoiou e me auxiliou nesta busca pela graduação em Direito.

RESUMO

O assédio moral é tema muito preocupante e recorrente na doutrina e Jurisprudência brasileiras. Tal tema traz uma grande notoriedade, visto que o assédio moral viola, muito fortemente, os direitos de personalidade e viola também, o princípio da dignidade humana da vítima. Devido à necessidade de prevenir e combater o assédio moral, algumas empresas tem adotado a um programa de *compliance*. No decorrer deste trabalho traremos, em um primeiro momento o contexto que envolve a ocorrência do assédio moral laboral, o seu conceito e as suas devastadoras consequências para a vítima e para os seus familiares com o exame da doutrina e Jurisprudência quanto ao tema. Em um seguida falaremos sobre algumas medidas aplicadas na tentativa de amenizar o sofrimento das vítimas de assédio, mas que não consegue a obter resultado efetivos no que diz respeito à prevenção dos casos; por fim, apresentamos também as noções do *compliance*, e os benefícios alcançados nos locais onde ele fora aplicado, e como foi possível resolver através dele os conflitos e diminuir significativamente os casos de assédio moral. Nosso objetivo com esse trabalho é analisar o contexto do assédio moral laboral e suas consequências para o trabalhador e também para o empregador, bem como analisaremos a aplicação do *compliance* na relação de emprego, com vistas a diminuir ao máximo as ocorrências do assédio moral laboral em todos os lugares; nosso objetivo específico é incentivar a aplicação do *compliance* visando mitigar em todos os lugares o problema do assédio moral, trazendo alívio para muitos trabalhadores e suas famílias, bem como alívio financeiro para empresas e empregadores. A metodologia adotada no presente trabalho será o método descritivo, além de analisar a doutrina, jurisprudência e artigos científicos. Portanto, concluímos que é pertinente que as empresas adotem o *compliance* trabalhista em seu ambiente laboral, por ser uma ferramenta para mitigar o problema do assédio moral contribuindo para a prevenção e resolução dos casos, proporcionando assim, um ambiente laboral saudável aos seus colaboradores.

Palavras-chave: assédio moral; *compliance* trabalhista, *compliance officer*, isonomia, jurisprudência, mitigação.

ABSTRACT

Moral harassment is a very worrying and recurring topic in Brazilian doctrine and Jurisprudence. This topic brings great notoriety, since moral harassment very strongly violates personality rights and also violates the principle of the victim's human dignity. Due to the need to prevent and combat moral harassment, some companies have adopted a compliance program. In the course of this work, we will first discuss the context surrounding the occurrence of workplace bullying, its concept and its devastating consequences for the victim and their family members, examining the doctrine and Jurisprudence on the subject. In a follow-up we will talk about some measures applied in an attempt to alleviate the suffering of victims of harassment, but which fail to obtain effective results in terms of preventing cases; Finally, we also present the notions of compliance, and the benefits achieved in the places where it was applied, and how it was possible to resolve conflicts through it and significantly reduce cases of moral harassment. Our objective with this work is to analyze the context of workplace bullying and its consequences for the worker and also for the employer, as well as analyzing the application of compliance in the employment relationship, with a view to reducing as much as possible the occurrences of workplace bullying in all the places; Our specific objective is to encourage the application of compliance to mitigate the problem of bullying everywhere, bringing relief to many workers and their families, as well as financial relief to companies and employers. The methodology adopted in this work will be the descriptive method, in addition to analyzing doctrine, jurisprudence and scientific articles. Therefore, we conclude that it is pertinent for companies to adopt labor compliance in their work environment, as it is a tool to mitigate the problem of moral harassment, contributing to the prevention and resolution of cases, thus providing a healthy work environment for its employees.

Keywords: moral harassment, labor compliance, officer compliance, isonomy, case law, mitigation

Sumário

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL: UM DESAFIO À GARANTIA DA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA DOS TRABALHADORES.	10
1.1 - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL	12
1.2 - CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	14
1.3 - FORMAS DE ASSÉDIO MORAL.....	16
CAPÍTULO 2 - MEDIDAS APLICADAS.....	19
2.1 - OS PREJUDICADOS COM A PRÁTICA	19
2.2 - OS EFEITOS DAS PUNIÇÕES	21
2.3 - ALGUMAS AÇÕES EFETUADAS POR ALGUNS SETORES DA SOCIEDADE.....	24
CAPÍTULO 3 - COMPLIANCE TRABALHISTA.....	27
3.1 - O COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	27
3.2 - FORMA DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE.....	31
3.3 - O COMPLIANCE NA SOLUÇÃO DE CASO DE ASSÉDIO NA REDE GLOBO.....	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

INTRODUÇÃO

O princípio da dignidade humana expresso na Carta Magna de 1988 garante a proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho, porém esta exposição por si só não foi o suficiente para garantir aos trabalhadores um tratamento digno em seu ambiente laboral, assim este trabalho tem como objetivo trazer à tona a discussão de um tema de suma importância para a sociedade em geral; trataremos aqui das consequências ocasionadas pela prática do assédio moral, como ele afeta negativamente a vida de muitos trabalhadores, trazendo muito sofrimento tanto para si próprio como para seus familiares, bem como, essa prática traz prejuízos para empresas e empregadores em geral. Este é um tema que denota a necessidade urgente de uma solução, visto que é preciso garantir a todos os trabalhadores o direito a um local de trabalho adequado, onde eles possam desenvolver suas atividades com segurança e que lhe seja garantido o direito de ter saúde e dignidade. Além disso, trataremos de como o assédio moral tem sido causa de muitos prejuízos às empresas e empregadores em geral. A metodologia adotada se dará através do método descritivo por meio análise bibliográfica de doutrinas, livros, jurisprudências e artigos científicos sobre o assunto.

O assédio moral gera consequências e danos para a vida das vítimas, trazendo-lhes muitos sofrimentos, além de causar prejuízos aos empregadores, devido aos gastos pelo pagamento de indenizações por dano moral, ao serem acionados na justiça, diante disso, é importante que seja incentivado a implementação de novas ferramentas para reduzir os danos causados pelo assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa é analisar o contexto do assédio moral laboral e suas consequências para o trabalhador e também para o empregador, bem como analisaremos a aplicação do *compliance* na relação de emprego, com vistas a diminuir ao máximo as ocorrências do assédio moral em todos os lugares, nosso abjetivo específico é incentivar a aplicação do *compliance* visando mitigar em todos os lugares o problema do assédio moral.

No capítulo 1, traremos a discussão sobre o assédio moral, seu conceito, suas consequências tanto para a vítima, como para o empregador; no capítulo 2 trataremos do que tem sido feito para mitigar e amenizar o sofrimento das vítimas e de como os casos de assédio moral vem crescendo na Justiça do Trabalho; e por

fim, no capítulo 3 abordaremos a aplicação do sistema de *compliance* por algumas empresas e a de como ele tem trazido ótimos resultados nestes locais.

Ademais, o *compliance* trabalhista é um método que tem se mostrado eficiente nos locais onde foram utilizados; desta forma, apesar de parecer sem solução, o assédio moral precisa ser combatido e mais do que isso, precisa ser evitado a todo custo. Atualmente algumas empresas têm implantado o *compliance* e os resultados têm sido muito positivos, motivo pelo qual precisa ser estudado e estendido para outros ambientes de trabalho.

Portanto, conclui-se que o *compliance*, se bem elaborado e aplicado nos moldes corretos, poderá trazer como retorno, um ambiente laboral mais favorável aos seus empregados, proporcionando-lhes a motivação necessária para desenvolverem suas atividades laborais, evitando os desgastes físicos e mentais, proporcionando-lhes saúde e qualidade de vida, bem como trará economia e saúde financeira aos empregadores.

CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL: UM DESAFIO À GARANTIA DA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA DOS TRABALHADORES.

Neste capítulo, será abordado, as condições degradantes a que são submetidos muitos trabalhadores que são vítimas de assédio moral, e como tal condição joga por terra o princípio da dignidade humana, pois na maioria dos casos a vítima perde completamente o prazer em viver, passando a viver verdadeiras torturas nos seus locais de trabalho, ocasionando-lhes muitos sofrimentos e trazendo-lhes como consequência muitas doenças.

A constituição brasileira está alicerçada sobre alguns princípios basilares que a sustentam e a tornam mais do que necessária para se manter o equilíbrio da nossa sociedade, visto que, o seu principal objetivo é o de trazer a justiça e com ela a paz social onde todos podem conviver em harmonia.

Na CF/88 em seu artigo 1º, III lemos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

Este dispositivo constitucional é cristalino em mostrar que é direito de todos serem tratados com respeito e dignidade e de ter garantido por parte do Estado e da sociedade todas as condições de uma vida digna; quando se fala em dignidade estão incluídos aí o direito à moradia, saúde, educação, segurança e trabalho dentre outros; como se pode constatar também no artigo 3º da CF nos diz:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II - garantir o desenvolvimento nacional;
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (Brasil, 1988).

Nesse íterim, nota-se ainda que nos termos do artigo 7º da nossa carta magna, deve ser garantido a todos o direito a um trabalho digno, com direito a um salário que lhe garanta o sustento e também o lazer, que o trabalho lhe seja apropriado e sem que lhe seja destrutivo, com limites de horas adequadas de

trabalho e descanso, pois não há dignidade em um trabalho que lhe sobrecarregue e que lhe traga como consequência o adoecimento e sofrimento, nem tão pouco que na relação de trabalho o trabalhador seja obrigado a suportar as humilhações aplicadas por colegas de trabalho, ou por seus superiores hierárquicos.

Diante disso, um sério problema enfrentado pelas empresas e a sociedade em geral, são os altos índices de casos de assédio moral, praticados principalmente por superiores hierárquicos que por um motivo ou outro (injustificado) cometem abusos contra os seus subordinados; segundo Freitas (2007), o assédio moral é uma silenciosa fonte de danos para as empresas, nesse sentido, uma breve busca pelas jurisprudências dos tribunais mostram que são inúmeras histórias de trabalhadores que processaram seus empregadores e tiveram seus pedidos de indenizações deferidos pela justiça, assim sendo, o assédio moral é um tema bastante discutido atualmente, principalmente no ambiente de trabalho, insta salientar que assédio moral caracteriza-se conforme define Hirigoyen (2010) como, ações e práticas hostis dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, e reiteradamente que podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, que acabam por interferir no desempenho e no ambiente de trabalho.

Como consequência, as empresas têm sentido fortemente o impacto dos custos judiciais decorrentes de indenizações trabalhistas por dano moral, ressalte-se que, o assédio moral ganhou grande visibilidade no cenário jurídico, devido ao grande número de ações trabalhistas que ganharam muita notoriedade na mídia, como mostram alguns estudiosos do assunto. Neste sentido Freitas (2007) entende que a incapacitação precoce das vítimas faz aumentar em muito as despesas médicas e benefícios previdenciários, o que abrange fortemente a esfera social.

Muito embora, já se tenha adotado muitas medidas para preveni-lo e combatê-lo, o assédio moral continua presente nos ambientes de trabalho, com isso é preciso buscar outros meios que sejam mais eficientes para frear de uma vez por todas esse mal, visto que, viola um dos princípios fundamentais da nossa carta magna, qual seja a dignidade da pessoa humana. Nesta busca pela prevenção e combate ao problema, apresenta-se a implantação de um programa de *compliance*, onde se passa a aplicar meios para a prevenção do problema, através de uma proposta de comprometimento de todos com o cumprimento dos princípios e das normas de conduta, pautado sempre na ética e na moral; ainda com um programa

de *compliance* a detecção do problema torna-se possível através do encorajamento e da facilitação às denúncias, tanto pelas próprias vítimas quanto de terceiros que delas tomam ciência, ou que delas suspeitam, visto que faz parte do programa a adoção de um canal de atendimento que as possibilite e as facilite.

O *compliance* consiste na adoção de medidas que viabilizem a redução de riscos que não estão positivados em lei, assim no direito trabalhista tem sido usado para propor uma conformidade com as regras, promovendo a sua integridade nas empresas, onde todos devem estar alinhados no dever de cumprir com todas as regras e normas, trazendo com isso, uma série de benefícios a todos os envolvidos, tanto para os empregadores que terão muito mais produtividade pelo engajamento dos empregados e também com a diminuição gastos em processos judiciais, e indenizações, quanto para os trabalhadores que terão mais saúde física e mental e como consequência, mais disposição para a vida; e ainda tem o benefício para a sociedade como um todo (Carvalho, 2020).

Dessa forma, a correção do problema se dá, através de medidas disciplinares aos faltantes e de medidas educativas, e treinamento para aqueles que atuam ou atuarão em cargos de chefia. De tal modo, a aplicação do *Compliance* tem como objetivo não apenas a saúde dos empregados, como também a prevenção de gastos pelas empresas.

1.1 - ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

O ambiente de trabalho, nem sempre tem cumprido o seu principal objetivo, visto que, muito embora deva ele ser um local próprio para que o empregado desenvolva com segurança o seu ofício, em muitos casos torna-se um local de verdadeiras torturas, onde o empregado passa gradativamente a contrair doenças emocionais, tais como depressão e desejo ao suicídio, isso ocorre devido a perseguição promovida por colegas de mesmo nível ou de nível superior a si.

O assédio moral no ambiente laboral é uma forma de violência que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Segundo Hirigoyen, (2010) o assédio moral nas relações de trabalho pode ser definido como repetidos comportamentos, ações e práticas hostis

dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no ambiente de trabalho e no desempenho do trabalhador. Em muitos casos há uma eterna e implacável cobrança por resultados, muitas vezes inatingíveis, Barreto e Heloani (2015) apontam que esses modelos afetam diretamente os trabalhadores, pois aumentam o nível de exigência para torná-los mais competitivos e produtivos, ao passo que otimizam o processo e consequentemente reduzem os gastos das empresas. Com isso, vê-se claramente que muitos trabalhadores têm seu direito à dignidade humana atropelado, pisoteado, e sendo totalmente anulado nessas situações.

São alguns exemplos de assédio moral no trabalho: Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; Sobrecarregar o trabalhador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; Isolar o trabalhador do convívio com os demais colegas, ignorando sua presença ou impedindo sua manifestação; Desqualificar o trabalhador, criticando seu trabalho de forma injusta ou depreciativa; Divulgar rumores ou fofocas sobre a vida pessoal ou profissional do trabalhador; Impor metas inatingíveis ou prazos impossíveis de cumprir; Ameaçar o empregado com demissão ou punição sem justificativa.

O assédio moral pode causar sérios prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, como estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima, insônia, dores de cabeça, gastrite, hipertensão, entre outros. Além disso, pode afetar o desempenho profissional, gerando queda na produtividade, erros, falta de motivação, absenteísmo e rotatividade.

O trabalhador que sofre assédio moral tem direito à reparação por danos morais e materiais, conforme previsto na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e no Código Civil. O artigo 186 do CC Lei 10.406/2015 é claro em dizer que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Já o artigo 927 em seu caput e parágrafo único do mesmo Código diz que:

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. (Brasil, 1988).

Com isso, vemos que em situações de assédio o empregador, mesmo sem culpa, está obrigado a indenizar as vítimas, pois está claro que a atividade empresária traz os riscos descritos no código Civil; isto se dá como uma forma de reparar o dano causado à vítima. Para isso, é importante que a vítima reúna provas da conduta abusiva, como por exemplo, testemunhas, documentos, gravações, e-mails, mensagens etc. e busque ajuda da justiça do trabalho. O trabalhador também deve buscar apoio psicológico para lidar com os efeitos do assédio moral na sua saúde emocional.

1.2 - CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

É muito comum vermos no dia a dia, pessoas que se consideram mais importantes e maior do que as outras, que não enxergam que, na verdade todos são iguais perante a lei, que ninguém é mais importante ou melhor do que outro e que as outras pessoas, tem sentimento e que sofrem com as ofensas recebidas e ainda, que todos são beneficiários do princípio fundamental da dignidade humana, explicitamente exposto na constituição federal de 1988. Tais pessoas não encontram dificuldades em maltratar os demais, dessa forma, em um ambiente competitivo e sendo portadores de cargos de liderança, e caso ache necessário, facilmente se imporá de forma impiedosa contra qualquer um que julgar inferior a si.

Por outro lado, sabe-se que, o trabalho é um processo que constitui a especificidade humana e, “por isso, não se reduz à atividade laborativa ou emprego”, mas à produção de todas as dimensões da vida (Kosik, 1986, p. 180). Na sua dimensão mais importante, o trabalho aparece como atividade que responde à produção dos elementos necessários e indispensáveis à sobrevivência dos seres humanos. Ao mesmo tempo, responde às necessidades de sua vida intelectual, cultural, social, estética, simbólica, lúdica e afetiva (Pereira; Lima, 2008). Neste sentido, segundo Marx:

Antes, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporeidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de se apropriar da matéria natural numa forma útil à própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (Marx, 1983, p.149)

Essa relação pode se tornar conflituosa, pois tem-se aí, alguém com poderes que não sabe utilizá-los de forma saudável e proveitosa, mas que ao recebê-los se aproveitará da situação para o cometimento de maldades contra alguém isonomicamente inferior a si, e que sofrerá os impactos desastrosos dessa relação totalmente desigual, e este não saberá e não terá condições de se defender sozinho, pois imagina que precisa aceitar tais condições em nome do sustento dos seus, não enxergando que existe ajuda logo ali e que precisa buscá-la imediatamente, e neste sentido, temos que:

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhoado que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções [...]. (Martins,2017, p. 28).

Assim assédio moral pode ser conceituado como uma conduta cruel e insidiosa praticada reiteradamente contra uma pessoa, com a intenção de desgastar o equilíbrio emocional da pessoa assediada, quase sempre com o objetivo de fazer com a vítima desista do seu emprego, (Martins; Pinto, 2017, p. 32); assim pode-se afirmar que:

As condutas moralmente assediadoras caracterizam-se, também, pela habitualidade, ou seja, pela sua reiteração e prolongamento no tempo. Em outras palavras, para a conformação do assédio moral, a violência psicológica deve ser regular, sistemática e perdurar no tempo. A reiteração consiste na repetição de determinada conduta ou determinadas práticas em relação a um ou alguns trabalhadores. O prolongamento, por sua vez, consiste na extensão e continuação dos ataques psicológicos ao longo do tempo[...]. (Pamplona Filho, 2016, p.58)

Diante disso, fica evidente que, para que seja caracterizado o assédio moral, não basta que haja uma conduta ofensiva isolada; apenas uma cantada, um xingamento não é assédio; pois o assédio é caracterizado pela conduta reiterada, uma perseguição com a finalidade de fazer a pessoa sair de cena e deixar o ambiente de trabalho, (Martins; Pinto, 20017, p.28). São inúmeras as histórias de pessoas, de muitos trabalhadores que acabam sendo cobrados por serviços que vão além das suas forças, e quando não conseguem cumprir são sempre humilhadas, com isso ficaram mentalmente doentes e em alguns casos as pessoas chegam até mesmo a cometer suicídio;

É importante ressaltar que o apoio psicológico é fundamental para que a pessoa possa lidar com as consequências emocionais geradas pelo assédio moral, recuperar a sua autoconfiança e se sentir segura para seguir a sua vida. Um psicólogo é sempre indicado para ajudar a vítima a lidar com o assédio moral no trabalho, e fazê-la, resgatar a autoconfiança e autoestima abaladas com as agressões; também serão trabalhados os possíveis transtornos psicológicos desenvolvidos, como ansiedade, depressão e stress, visando melhorar o bem-estar emocional e descobrir a melhor forma de lidar com o problema sem que esse traga mais prejuízos à qualidade de vida da pessoa.

Porém, ressalte-se que somente o acolhimento às vítimas, e a reparação do dano moral não é o suficiente para dar fim a esse mal, já está mais do que na hora de se pensar em algo efetivo para se acabar de vez com a prática do assédio moral, pois em pleno século 21, após mais de 30 anos da constituição federal de 1988 que traz em seu bojo o princípio fundamental da dignidade humana, é inaceitável que trabalhadores sofram tanto com esses males, assim é de suma importância se pensar em agir na raiz do problema tratando-se de evitar que tal prática continue ocorrendo nos ambientes laborais.

1.3 - FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio se caracteriza por existir de várias formas, visto que nem sempre, sua ocorrência se dá de cima para baixo, ou seja, por alguém que está em um nível superior dentro da hierarquia da empresa, assim dentre eles temos o assédio moral horizontal que como sugere o próprio nome é aquele que ocorre entre colegas de trabalho que se encontram na mesma situação hierárquica, onde uma pessoa passa

a humilhar seu colega que nessa situação em tese, teria melhores condições de se defender, pois não estaria em situação de desigualdade, neste sentido temos que:

Assediador e assediado são colegas de trabalho. Diversos motivos podem dar causa a esse comportamento, como já foi citado no item anterior. O ciúme profissional, possivelmente, constitui um dos mais frequentes, especialmente se o processo de reconhecimento de competência da organização contribui para a disputa de cargos e promoções ao arrepio da ética. [...]. (Osmi Fiorelli; Rosa Fiorelli; Malhadas Junior, 2015, p.36/37).

Em alguns casos esse tipo de situação acaba com agressões e até mesmo com assassinato de um dos envolvidos, porém em muitos casos alguém acaba saindo humilhado pelo colega de trabalho e carrega sobre si o sofrimento advindos dessa agressão.

Já o assédio moral vertical ascendente ocorre quando um funcionário o pratica contra o seu superior hierárquico, essa modalidade não é tão comum quanto o assédio moral vertical descendente (Gordinho; Delgado, 2019, p.771).

O assédio moral vertical descendente é aquele praticado por um superior hierárquico contra o seu subordinado, esse é o mais comum, e o objeto principal da nossa pesquisa, pois ocorre em uma situação de superioridade onde claramente se vê uma grande injustiça, visto que nessa situação se tem uma relação desigual, onde alguém se vale da sua superioridade hierárquica para se prevalecer e levar sofrimento ao seu subordinado (Resende; Ricardo, 2020, p.661); Assim pode se dizer que:

[...] nesse caso, age-se de maneira a colocar a pessoa visada de modo a parecer incompetente; pode-se com isso dirigir-lhe toda espécie de críticas e, eventualmente, encontrar pretextos para manda-la embora. Em geral, essas atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio moral vem de cima para baixo[...] (Hirigoyen, 2007, p. 107)

Ainda existe a categoria de assédio moral misto onde existe a ocorrência da agressão, vem de vários colegas e setores, quer sejam do mesmo nível hierárquico, ou de níveis abaixo ou acima do da vítima (Morais; Maranhão, 2012, p.281).

Muito embora, qualquer pessoa esteja sujeita ao assédio moral, segundo o uma pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva(2020), a ocorrência entre as mulheres é de 76%, ou seja são as mulheres as maiores vítimas

do assédio moral, nota-se com isso que há uma clara relação entre a hipossuficiência e a ocorrência dessa prática, visto que é maior a ocorrência do assédio moral vertical descendente e também é maior com relação às mulheres, ou seja, quem está em uma posição superior tem mais probabilidade/facilidade que abusar de sua autoridade para se obter algum tipo de favorecimento, ou mesmo o prazer de estar sendo autoritário com algum dos seus subordinados.

Neste capítulo abordamos, o assédio moral, sendo que, caracteriza-se pela conduta reiterada de uma pessoa contra a outra, visando humilhá-la, diminuí-la, com o objetivo de fazê-la desistir do seu trabalho, assim, não basta apenas uma conduta isolada para que seja considerado assédio; além disso, existem várias formas de assédio moral, sendo elas, o horizontal que é aquele praticado por colegas de mesmo nível hierárquico; o vertical, que pode ser ascendente ou descendente, ou seja de baixo para cima ou de cima para baixo; e ainda tem o assédio moral misto, que é aquele praticado por várias pessoas de vários níveis hierárquicos.

No próximo capítulo abordaremos como se dão as medidas aplicadas, seus efeitos, quem são os prejudicados pelo assédio moral e como estes tem se beneficiado dessas medidas; e também veremos algumas ações implantadas por alguns setores da sociedade.

CAPÍTULO 2 - MEDIDAS APLICADAS

Neste capítulo abordaremos medidas que tem sido aplicadas visando principalmente amenizar o sofrimento das vítimas, bem como punições aplicadas aos responsáveis pelas agressões ou aqueles que deveriam evitá-las e não o fizeram. Veremos quais são os personagens que prejudicados com a nefasta prática do assédio moral, visto que não são apenas as vítimas que saem prejudicados, mas também as empresas têm grandes prejuízos financeiros, visto que são sempre elas que tem de arcar com as despesas com indenizações, além do que, tem muitos prejuízos com o desgaste na sua imagem frente a sociedade e aos seus consumidores.

2.1 - OS PREJUDICADOS COM A PRÁTICA

Para as vítimas, as consequências podem ser devastadoras, obrigando os a pagar um preço elevadíssimo que se reflete negativamente em todos os sentidos na vida do indivíduo. Para Freitas (2007) a vida psicossocial da vítima do assédio moral é bruscamente acometida afetando sua personalidade, identidade e autoestima, tendo como consequências um grande impacto psíquico, social, profissional, familiar e afetivo do indivíduo. Neste sentido, Damasceno, (2015) entende que podem ainda comprometer sua saúde, reduzir sua capacidade de concentração, induzi-lo ao erro e colocar em xeque seu emprego ou, até mesmo, sua vida.

Percebe-se que é assustadoramente grande os problemas de depressão, pensamentos autodestrutivos e tentativas de suicídio entre as vítimas que sofriam assédio moral no ambiente de trabalho, além de afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de nulidade, de injustiça, a descrença e a apatia, tendo como consequência o alcoolismo e ao uso de drogas. As vítimas de assédio não o reconhecem logo de imediato, mas passam a sentir um constante mal estar, para só depois chegarem à conclusão da existência do assédio, devido ao sentimento de tristeza e confusão sentimental que delas tomam conta, o que segundo Engelman (2015), deixa o assediado de tomar alguma atitude contra o agressor, ficando a ele submisso; as emoções passam a serem cheias pensamentos tristes e recorrentes, sendo que a vida perde o sentido, atraindo sentimento de culpa e vergonha.

Dados da pesquisa publicada por Piñuel y Zabala (2003) mostram que como efeitos cognitivos, ou seja, a capacidade de desenvolver emoções, tendo como base o raciocínio, linguagem e memória; e de hiper-reação psíquica, que são as consequências mentais negativas das vítimas; ocorrem perdas de memória, dificuldade para se concentrar, depressão, apatia, irritabilidade, nervosismo/agitação, agressividade/ataques de fúria; sentimento de insegurança e hipersensibilidade a atrasos, já os efeitos psicossomáticos de estresse são, pesadelos, dores de estômago e abdominais; diarreia/colite,vômito; náuseas, falta de apetite, sensação de nó na garganta e isolamento; e como os sintomas de desajustes do sistema autônomo ocorrem, dores no peito, boca seca, palpitações, sufoco, falta de ar e hipertensão arterial; os sintomas de desgaste físico resultante de estresse prolongado são, dores nas costas e na nuca e dores musculares; as vítimas são atingidas ainda por transtornos do sono e cansaço e debilidade com desmaios e tremores. Como claramente se vê o assédio é uma prática extremamente prejudicial ao trabalhador trazendo-lhe um enorme sofrimento, deixando de lado a sua dignidade, e a aplicação desse princípio fundamental.

O empregador também sofre com a prática do assédio, visto que, tal prática é uma silenciosa fonte de danos para as empresas, pois é causa de muitos afastamentos dos trabalhadores devido às doenças resultantes do assédio, além do aumento dos índices de absenteísmo e rotatividade de pessoal trazendo custos com a reposição de pessoal, perda de equipamentos devido à falta de concentração do empregado, queda de produtividade.

Fora isto, existe um grande prejuízo com processos judiciais e pagamentos de indenizações por dano moral, saliente-se que, na grande maioria das vezes o assediador é um empregado hierarquicamente superior, sendo assim o empregador acaba sendo de certa maneira mais uma vítima dessa situação, visto que embora não seja ele o agressor é ele que acaba tendo que arcar com os custos das indenizações; uma simples busca pelas jurisprudências nos revelam inúmeras histórias de indenizações sendo aplicadas aos empregadores; há que se mencionar também o impacto causado em sua imagem frente aos clientes internos e externos, que causa diretamente uma desvalorização da marca.

Diante do que vimos até aqui, percebe-se que, o assédio moral laboral é um problema difícil de ser enfrentado, haja vista que, é recorrente a vem sempre numa crescente, e traz consequências devastadoras para as vítimas, seus familiares e

também para os empregadores, dessa forma a sua resolução se torna urgente e há que se enfrentar com todas as armas, tal problema. Nesse enfrentamento algumas medidas têm sido tomadas, porém o que se vê é que na maioria delas não foram alcançados objetivos de prevenir a ocorrência do mal, mas tão somente o de reparar os danos da violência já ocorrida, assim, no próximo capítulo abordaremos algumas dessas medidas com vistas a mostrar a sua pouca ineficiência na prevenção das ocorrências do assédio moral laboral.

2.2 - OS EFEITOS DAS PUNIÇÕES

Com o advento da nossa constituição de 1988, além do já citado princípio da dignidade humana, a nossa carta magna traz também uma proteção especial ao trabalhador, garantindo-lhe o direito a um local de trabalho adequado; essa proteção está expressa em seu artigo 7, inciso XXII, onde lemos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (Brasil,1988)

É muito fácil de se perceber que na relação empregador/empregado há uma parte hipossuficiente, ou seja, naturalmente o empregado se encontra em um “local” de desvantagem, no que se refere ao “poder” de barganha, visto que, ele somente tem a oferecer a sua mão de obra, ao passo que o empregador tem a oferecer além do pagamento em si, a própria sobrevivência do empregado, pois é sabido que na maioria das vezes o mesmo enfrenta uma grande concorrência, pois não é segredo pra ninguém que na maior parte do tempo existe muito desemprego principalmente nos países em desenvolvimento, como é o caso de Brasil, com isso naturalmente e quase sempre ocorre alguma exploração por parte do empregador; é a partir desse cenário que surge na nossa carta magna a proteção ao trabalhador, pois tem o objetivo de equilibrar essa relação, cumprindo assim outro importante princípio, o princípio da isonomia, também é de conhecimento geral que, em tempos não muito distante houvera em nosso país muita exploração e escravidão, porém ainda hoje são muitas as notícias que nos dão conta de pessoas que mantêm trabalhadores em

regime análogo à escravidão, trabalhadores em situações degradantes, sendo necessário uma atuação firme dos órgãos de proteção ao trabalhador.

Diante disso, vemos o quão é importante tal proteção da nossa Constituição que visa não só protegê-lo contra a exploração, como também lhe garante o direito a um local de trabalho que lhe seja salubre, isto inclui com certeza a proteção contra o assédio moral, pois na ocorrência deste cai por terra o local salubre a que tem direito.

Segundo o TST em sua cartilha de prevenção ao assédio moral, somente em 2018 mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. Mas o número de casos seguramente é bem maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas.

Assim, uma simples busca pelas jurisprudências nos mostram que são inúmeras as histórias de empresas que são punidas pela justiça, sendo obrigadas a pagar as devidas indenizações, dessa forma acaba punindo-se o empregador que na maioria das vezes nem tem culpa pelo ocorrido, ou ao menos não foi quem cometeu a agressão, porém sabe-se que isso acontece devido à obrigação que o empregador tem de promover ao trabalhador um ambiente de trabalho seguro.

Com efeito, percebe-se que além da perda do emprego, raramente se pune severamente o agressor, desta forma, o que se nota é que as punições aplicadas acabam cumprindo apenas o papel de reparar o dano moral sofrido pelas vítimas, com isso, o que se vê através do tempo é que os casos de assédio crescem ano após ano, visto que a punição ao agressor ainda que severa não o impede de praticar seus reprováveis atos, visto que quando o indivíduo tem em sua índole a tendência ao mal e de alguma forma sente a necessidade e compelido a humilhar o seu igual, ele não pensa na punição, apenas se sentirá bem se maltratar a outra pessoa.

Diante do exposto, há que se buscar uma solução para se evitar que os casos de assédio continue acontecendo dia após dia no ambiente laboral; não é razoável se pensar sempre e apenas em punir os agressores e empregadores, visto que apesar de reparar em parte o dano sofrido, não evita a sua ocorrência, assim temos a certeza de que prevenir é muito mais importante do que, tentar reparar algo que na verdade é irreparável, desta forma, a ênfase deve ser dada na prevenção ao assédio com as ações necessárias e efetivas buscando-se inibir e diminuir ao máximo a sua ocorrência.

A experiência nos mostra que em casos onde se pretende mudar uma realidade que é desastrosa para a sociedade, seja ela qual for, é muito mais efetivo se investir em educação e conscientização, onde se busca trazer a todos para pensar no problema, e mostrar como as vítimas sofrem, e como sofrem os seus familiares, assim o objetivo sempre é mexer no psicológico das pessoas fazendo-as engajar-se em buscar fazer cada uma a sua parte para fazer um mundo melhor, e como isso é benéfico não só para as vítimas, mas também para toda a sociedade e para si mesmo.

A seguir, para elucidar o tema, trazemos duas jurisprudências que tratam de assédio moral laboral.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COMPROVADO. O dano moral, decorrente da relação de trabalho, consiste na ofensa aos direitos da personalidade do empregado, em razão da conduta ilícita de seu empregador. Dentre as classificações doutrinárias dos danos extrapatrimoniais, está em especial o assédio moral, materializado pela conduta abusiva do causador. Tem natureza psicológica e atinge a dignidade psíquica da vítima ao desestabilizar o equilíbrio emocional. Com efeito, o assédio moral torna-se mais comum nas relações de subordinação e hierarquia, em que há discrepância nos níveis ocupados pelo agente e pela vítima, estrutura que facilita a ocorrência do comportamento antiético. Sendo certo que a característica primordial do assédio moral é a prática reiterada da conduta ilícita, tendo como efeito final a sensação de exclusão, humilhação ou diminuição da vítima. No caso dos autos, a prova testemunhal demonstrou a ocorrência de conduta abusiva no ambiente laboral, configurando o dano moral *in re ipsa* (CRFB, art. 5º, V c/c CC, arts. 186, 927 e 932, III). (TRT-1 - RO: 01011715920175010031 RJ, Relator: ANA MARIA SOARES DE MORAES, Data de Julgamento: 02/06/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/06/2021).

Este é um exemplo de punição do empregador, em que foi condenado em dano moral, em um típico caso de assédio moral vertical descendente, onde restou comprovado a conduta reiterada do agente, com o objetivo de exclusão, humilhação e diminuição da vítima, viu-se aí que o empregador foi considerado culpado por não entregar à vítima um local de trabalho que lhe garanta a saúde física e mental, antes lhe entregou o contrário, restando ao empregado sofrer os danos do assédio moral, com isso temos aqui uma ação do estado tentando lhe reparar parte dos danos sofridos.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A indenização por dano moral objetiva uma compensação pela dor, angústia ou humilhação sofrida

pela vítima. Para a configuração do dano moral, há necessidade de demonstração de ação ou omissão, nexo de causalidade, culpa e resultado lesivo. A indenização por dano moral objetiva uma compensação pela dor, angústia ou humilhação sofrida pela vítima. Para a configuração do dano moral, há necessidade de demonstração de ação ou omissão, nexo de causalidade, culpa e resultado lesivo. Especificamente, em relação ao assédio moral, este consiste em conduta reiterada com o fim de causar constrangimento psicológico à vítima, com potencial dano à integridade psíquica e à dignidade. Nesse passo, a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental. No caso, demonstra a parte reclamante a ocorrência de assédio moral. (TRT-2 10015828520195020611 SP, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 07/05/2021).

Conforme observamos nessas jurisprudências, as consequências do ato para quem deu causa à lesão é a indenização, como forma de amenizar o sofrimento da vítima, porém esse prejuízo é na maioria das vezes arcado pelo empregador, enquanto para o assediador resta como punição, na maioria das vezes a demissão por justa causa.

Ocorre que o efeito aqui é apenas punitivo, uma forma de remediar o estrago que já foi feito e como já citado, há que se trabalhar para se evitar a ocorrência do dano, isto é do assédio moral laboral.

2.3 - ALGUMAS AÇÕES EFETUADAS POR ALGUNS SETORES DA SOCIEDADE

Como o assédio moral é um assunto de grande preocupação para a sociedade, devido ao seu grande impacto negativo na mesma, alguns setores da sociedade tem efetuado algumas medidas para tentar de alguma forma acabar de vez com esse mal; dentre estas ações podemos destacar o lançamento em 2019 de uma cartilha de prevenção ao assédio em um ato conjunto do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho nacional de Justiça do trabalho, onde são trazidas ótimas informações de o que é o assédio moral e como se faz a o enfrentamento e a prevenção à sua ocorrência.

Outra importante ação que merece ser compartilhada foi o lançamento do evento intitulado: Nova política da CGU combate o assédio moral, sexual e de todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, evento de autoria da Controladoria Geral da União, onde se contou com a presença de alguns

palestrantes que são autoridades no assunto, por terem larga experiência no enfrentamento e busca por soluções do problema; Durante o evento a secretária-executiva Vieira citou que:

[...] é necessário estar sempre atento a qualquer sinal de assédio ou de discriminação e agir de forma imediata para tomar as medidas apropriadas diante da situação [...] Não seremos coniventes com comportamentos inadequados e inaceitáveis que contrariem esta política e tomaremos medidas incisivas para prevenir, identificar e responsabilizar as pessoas que praticarem tais atitudes. Queremos ser referência e inspiração para outros órgãos e entidades federais (CGU,2023);

É importante notar que tal ação visa claramente buscar uma forma de se obter um ambiente laboral saudável, onde todo trabalhador se sinta importante e tenha uma melhor qualidade de vida e que tenha sempre lhe garantido a sua dignidade humana.

Neste evento também foi demonstrado que nos últimos anos houve um aumento nas punições aos agressores, como por exemplo, um aumento das demissões em virtude de assédio moral de 26,3%, entre 2015 e 2019, para 51,2% entre 2020/2023; esse fato deixa claro que a punição não é o suficiente, não é eficaz para a redução da ocorrência do assédio moral, visto que os casos aumentam ano após ano, e dados apresentados no evento mostram que 54% dos órgãos administrativos não possuem outras medidas para prevenir o assédio moral além das medidas prevista na lei 14.540/2023, isto traz uma grande preocupação, visto que já se constatou que, neste caso como em muitos outros é muito melhor buscar a prevenção do mal, do que tentar remediar, visto que tais feridas são difíceis de se cicatrizar; diante disso a advogada Cotta (2023), afirmou que:

[...] a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação devem fazer parte de uma ampliação da compreensão do que se entende por integridade e é preciso incorporar o risco de assédio e discriminação nas matrizes de risco tradicional de compliance e de sistemas de integridade. [...] os casos de assédio e discriminação devem servir de aprendizado para o fortalecimento institucional (CGU,2023).

Diante de tudo isso, mais uma vez fica evidente que a melhor das ações no enfrentamento desse problema é a prevenção, assim se faz necessário definir quais são as melhores formas de se prevenir o assédio moral.

Conforme já citado acima, uma forma de prevenção que vem sendo utilizado por algumas corporações e que tem se mostrado muito promissora é a aplicação de um bom programa de *compliance*, uma ideia que parece muito boa, pois tem sido muito efetiva nos locais onde fora implantada, e que deve ser amplamente incentivada nas empresas pois pode efetivamente diminuir em muito os futuros casos de assédio moral.

Diante do que foi abordado neste capítulo, restou claro que não basta apenas se pensar em punir agressores e empregadores; aprendemos que deve ser copiado as boas ideias que visam prevenir a ocorrência dos casos, pois com isso, o benefício se dará não só ao empregado, mas beneficia se também empregadores e empresa e como consequência também a sociedade em geral que colherá os bons frutos da saúde financeira das empresas, bem como da saúde física e mental dos trabalhadores

Assim no próximo capítulo, passaremos a falar sobre a boa prática do *compliance* que alguns setores e empresas têm utilizado e que tem trazido resultados muito satisfatórios não só na prevenção do assédio moral mas também na prevenção de outros males no ambiente laboral.

CAPÍTULO 3 - COMPLIANCE TRABALHISTA

Neste capítulo abordaremos os benefícios da criação e aplicação de um comitê de *compliance* para a mitigação do problema do assédio moral laboral; veremos que, trata-se de um método eficaz que se dá principalmente através de treinamentos visando prevenir ao máximo as ocorrências, e assim mitigando o problema, traremos a sua forma de atuação e também um exemplo de atuação e resolução de um caso de assédio em uma empresa brasileira.

3.1 - O COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Infelizmente a violência humana existe desde sempre, visto que sempre existiu e continua a existir alguns indivíduos dispostos a se sobrepôr aos demais ainda que por meio da violência, tais indivíduos não se importam com o sofrimento que eles causam nos seus semelhantes, assim falta-lhes empatia, o que importa é estarem sempre por cima, e para isso os fins sempre justificam os meios, porém sabemos que segundo Minayo (1994), a violência não tem raízes biológicas e não faz parte da natureza humana, sendo apenas um complexo e dinâmico fenômeno biopsicossocial tendo como seu espaço de criação e desenvolvimento a vida em sociedade.

Por outro lado, a parte da sociedade que se preocupa com o bem estar dos seus indivíduos tenta a todo momento encontrar soluções para tal problema com vistas a preservar a dignidade das pessoas, segundo Minayo (1994), desde tempos imemoriais existe preocupação do ser humano em entender a essência do fenômeno da violência, sua natureza e suas origens, a fim de atenuá-la, preveni-la e eliminá-la da convivência social; porém a experiência adquirida através dos séculos nos mostra que a punição não resolve o problema da violência, assim o melhor caminho é mesmo tentar encontrar um meio de se prevenir a ocorrência da ação violenta, como já citado anteriormente a nossa carta magna garante ao indivíduo o direito de ser tratado com dignidade, porém o grande desafio é fazer com que as pessoas assim procedam, dando aos demais aquilo que a constituição lhes garante, dessa forma é preciso ir além, não basta por em escrito, é preciso tornar efetivo o que está escrito.

Nesta busca pela mitigação do assédio moral, algumas empresas mundo afora têm implantado o sistema de *compliance*, onde se busca implantar uma série de medidas visando atacar a raiz do problema, atuando na sua gênese, tentando efetivamente evitar a sua ocorrência.

Primeiramente o local de trabalho precisa ser compreendido como o lugar onde cada indivíduo busca se realizar, tanto na sua vida profissional, quanto na sua vida social; onde ele estará pondo em prática os anos de estudos, todo o tempo em que se dedicou, seja nos bancos de uma faculdade, seja nos cursos profissionalizantes, onde finalmente o trabalhador estará colhendo os frutos de tantos anos de esforço e dedicação, podendo com isso proporcionar a si e aos seus uma vida de realizações com conforto e qualidade de vida; dessa forma, o local de trabalho não pode ser transformado em um lugar de frustrações e sofrimento para nenhum trabalhador, é nesse sentido que todos precisam dedicar todo o esforço para solucionar de vez o problema do assédio moral no trabalho.

O termo *Compliance* significa, realizar completamente e sua tradução literal nos remete à ideia de estar em conformidade com as leis de um país, ou com as regras internas de uma empresa, andando em conformidade com os procedimentos éticos da empresa e também da sociedade; sua finalidade é fazer com que culturalmente todos passem a cumprir com as leis e obrigações de um povo, e igualmente no ambiente corporativo, que isso seja algo completamente natural, neste sentido temos que:

No mundo corporativo, Compliance está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o Compliance vai além do simples atendimento à legislação, 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. Obedecer tais princípios é o que se chama 'ser compliant' ou 'estar compliant'. Já o contrário, expõe a empresa a riscos que vão desde a aplicação de multas e penalidade a perda da imagem. Para as pessoas, além de efeitos negativos a sua imagem, como profissional e ser humano, há os riscos relacionados às sanções aplicáveis: medidas disciplinares, perda do emprego multa e até prisão. (GIOVANINI, 2014, pg. 20)

Como menciona a citação acima, estar em *compliance* vai além do cumprimento das leis e regras, ele precisa ser entendido como um sistema que atua para a redução de riscos, em que pretende preservar os valores éticos trazendo

sustentabilidade ao setor corporativo. Desta forma, se bem elaborado e sendo rigorosamente cumprido obter-se-á um ótimo resultado final para a solução de qualquer problema relacionado ao ambiente laboral.

De princípio o *Compliance* foi criado para ser aplicado no combate à corrupção na esfera administrativa pública, trazendo disciplina com o objetivo de fazer com todos passassem a sentir o desejo de cumprir com as leis e fazer aquilo que é correto. Neste sentido:

Inicialmente tratadas, no Brasil, dentro da realidade da Lei de Lavagem de Dinheiro original (Lei n. 9.613, de 3-3-1998), as noções de criminal compliance passaram por profunda alteração, em especial após a entrada em vigor da Lei n. 12.683, de 9-7-2012, a qual reestruturou toda a dinâmica relativa ao tratamento penal da lavagem de capitais. Em momento posterior, existiu uma reviravolta em relação ao criminal compliance, em especial com a Lei n. 12.846, de 10-8-2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (Silveira, 2015, p.27).

Os resultados favoráveis fizeram com que o *compliance* fosse estendido para a esfera trabalhista na relação de emprego, com o objetivo de trazer a todos os envolvidos ao estado de conformidade através da orientação de comportamentos, assim há no *compliance* uma referência nos padrões comportamentais, é necessário que se passe a cumprir as normas de orientação de comportamento, mesmo as que não são necessariamente jurídicas, mas que tem essa relevância, corroborando com essa afirmação Saavedra entende que:

Delimitar a “orientação de comportamento” é a segunda das dificuldades típicas do compliance. Essa dificuldade está diretamente ligada àquela de definição da natureza jurídica das normas a serem seguidas, afinal, o compliance refere-se somente a “normas jurídicas”? Se se responde afirmativamente a essa pergunta, a primeira objeção que se poderia apresentar seria: “qual é, então, a natureza jurídica de um Código de Ética ou de um Código de Conduta?” Trata-se aqui de normas jurídicas?”. A princípio não e, mesmo assim, nenhum estudioso ou especialista da área diria que compliance não implica seguir essas normas de comportamento. Nesse sentido, um dos problemas do compliance é que ele lida com fenômenos diversos de autorregulação, desde a autorregulação tradicional à chamada “autorregulação regulada”. Trata-se de normas de orientação de comportamento, que não têm natureza jurídica estrita, mas que passam a ter “relevância jurídica” ou por força de contrato (através das conhecidas “cláusulas contratuais de compliance”) ou por força de lei (como, por exemplo, a Lei Anticorrupção, que atribui explicitamente consequências jurídicas para aquelas empresas que

tiverem Códigos de Ética e Códigos de Conduta, ou seja, deixa claro que a existência dessas normas internas passa a ter impacto na forma como será aplicada a pena no caso concreto), (Saavedra, 2007, p.245).

Tem-se assim, que os descumprimentos das leis ou regulamentos internos das empresas trazem riscos que precisam ser amenizados, e a solução pode se dar através do *compliance*, pois se aplicado ele tem o poder de prevenir os gastos vindos do descumprimento das leis, como multas ou indenizações e gastos com custas judiciais; observa-se que sua importância se dá em duas frentes, ou seja, à medida que o assédio moral diminui, automaticamente teremos menos trabalhadores sofrendo de suas consequências, e de outro lado mais economia para os empregadores.

Na esfera trabalhista o objetivo principal é fazer cumprir-se rigorosamente as leis trabalhistas no ambiente laboral, note que, ao dar-se o efetivo cumprimento das leis trabalhistas teremos como uma das consequências a resolução do problema por nós aqui enfrentado, visto que a lei traz em si a proteção do trabalhador, seu objetivo não é outro senão fazer com que o trabalhador, a parte hipossuficiente da relação, seja tratado com dignidade e tenha seus direitos garantidos e observados.

Na aplicação do sistema de *compliance* trabalhista, se traz todos os envolvidos para participar, isso é essencial para sua efetividade, trazendo os melhores resultados, dessa forma todos precisam ser conscientizados tanto da necessidade da efetiva aplicação da dignidade da pessoa do trabalhador, para o seu bem estar e bem estar de todos, inclusive da empresa, quanto da necessidade da efetiva colaboração de todos na busca pela prevenção do assédio. Neste sentido:

O *compliance* no Direito do Trabalho compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho. Porém, ao considerar apenas a relação de emprego, o estudo do *compliance* tem campo de atuação mais restrito, e inclui o cumprimento por empregados e empregadores de deveres e obrigações previstos na legislação e nos regulamentos internos e externos (Anaruz, 2017, p.141).

Frise-se que, geralmente, quando uma pessoa presencia ou sabe de casos de assédio, por algum motivo ela se silencia, seja porque não quer se comprometer, ou por medo de represálias, ou mesmo por medo de também se tornar vítima da mesma violência; assim se faz necessário quebrar esse tabu, através da

conscientização de modo que tais pessoas se tornem encorajadas e totalmente dispostas a denunciar o que presencia ou soube no tocante à ocorrência do assédio. Essa é uma das premissas do sistema de *compliance*, visto que sua principal forma de atuação se dá através da reeducação dos envolvidos de modo que todos cooperem e passem a agir prevenindo e denunciando os casos que estejam ocorrendo. O *compliance* trabalhista tem ganhado cada vez mais notoriedade com vistas a reduzir os gastos das empresas em processos trabalhistas e principalmente, por estar colaborando na melhoria das condições de vida e trabalho dos empregados ajudando a efetivar a entrega de sua dignidade prometida pela nossa carta magna.

3.2 - FORMA DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE

Primeiramente precisamos relembrar que *compliance* significa, fazer o certo, porque é certo; e todos os envolvidos precisam entender claramente que quando a empresa decide adotar o programa, ela está dizendo que está decidido que ali será feito o que é certo, e que dará todas as informações e ferramentas necessárias para que isso seja completamente efetivado (Giovanini, 2014, pg. 20); tudo se dará através de um processo organizado, onde serão implementadas boas práticas testadas e estabelecidas, mas que precisam ser adaptadas à realidade daquela empresa, e que serão os pilares que formam a base do programa, sendo eles:

1º o suporte da alta administração da empresa, com a função de garantia de que os empresários irão fazer a coisa certa; 2º a análise de risco tem a função de buscar os pontos de exposição da empresa, onde ela pode estar pecando; 3º com a criação de política e procedimentos, tem se a documentação dos procedimentos a serem tomados visando a solução dos problemas encontrados; 4º em seguida vem o treinamento e comunicação que visa tornar conhecido para todos os componentes do programa.

Já o canal de denúncias facilita a comunicação de eventuais desvios de conduta por parte de algum envolvido, e com base nas denúncias são feitas investigações para apurar os desvios; para certificar se o programa está sendo rigorosamente seguido faz se o uso do monitoramento e auditoria.

Quando se diz que todos os envolvidos precisam ser conscientizados a participar, aí estão compreendidos não só os empregados, mas também o próprio

empregador, bem como os fornecedores e acionistas agindo como *stakeholders* ¹, ou seja, tendo a empresa um bom desempenho, a sua saúde financeira será de vital importância também para estes, de forma que lhes interessa diretamente a prevenção de qualquer resquício de assédio moral na organização, dessa forma todos, sem exceção precisam dar sua total colaboração ao plano. Além disso, ainda é importante a participação das associações de classe, bem como da comunidade em geral.

A experiência nos mostra que é mais efetivo e transformador a ação de prevenção, com destaque para a educação e conscientização das pessoas, assim se faz necessário principalmente agir na busca pela mudança de mentalidade na atuação dos gestores; primeiro porque a grande incidência do assédio moral se dá na modalidade vertical descendente, ou seja, aquela praticada por um superior hierárquico, segundo porque historicamente desenvolveu-se, uma mentalidade que faz com que uma pessoa pense que ao se tornar superior na empresa, tal pessoa deve demonstrar a todo tempo, que é ela quem manda, que ele precisa sempre ser duro com os seus subordinados, fazendo-os muitas vezes passar por situações humilhantes e degradantes, tendo que realizar tarefas que vão muito além das suas forças, ou de sua remuneração equivalente; além disso, como já dito anteriormente todos os empregados devem estar envolvidos e comprometidos com o programa, pois isso será determinante para o seu sucesso.

É muito notório também que, em certos aspectos culturais é preciso se investir em uma mudança de cultura e de pensamento, visto que, muitos pensamento errado encontram-se, fortemente enraizados na cultura dos povos, como é por exemplo o caso da cultura machista que faz com que as mulheres sejam humilhadas simplesmente por causa da sua condição de mulher, assim também acontece no caso do assédio moral, este mal continua a ocorrer principalmente devido a pensamentos preconceituosos enraizados no seio da sociedade, onde muitos se valem de sua condição superior para prevalecer sobre aqueles, que se encontra hierarquicamente em um nível abaixo de si.

Em se tratando de um plano de *compliance* é essencial a existência do *compliance officer*, um profissional que tem a função de transformar a gestão de pessoas, passando este a ser um meio de aprimoramento do ambiente laboral,

¹ Stakeholders são todas as partes interessadas em um negócio, que por ele são afetadas e influenciam em maior ou menor grau em seu destino (Patel; 2023, n.p).

tornando-se assim, um lugar de capacitação do quadro de funcionários, visando favorecer a prática de condutas que melhorem o cotidiano do ambiente laboral (Augusto; Albuquerque, 2019, p.7), nomeadamente, a implantação de treinamentos, o estabelecimento de padrões éticos de comportamento, a criação de canais de denúncias, entre outros; como se pode ver, esse é um profissional muito importante nesse processo, pois o início e o fim de tudo depende dele, será ele que determinará o sucesso ou fracasso do programa, pois tudo depende de um bom plano e de uma boa execução, tal profissional precisa ter o melhor conhecimento técnico das normas que penetram a atividade desenvolvida, bem como conhecer muito bem o funcionamento interno da empresa.

O profissional deverá mostrar-se com conhecimento adequado para o exercício da função, seja nos aspectos técnicos do compliance, quanto no cotidiano da organização, incluindo processos, pessoas, estratégias, desafios, metas, concorrentes e mercado, dinâmica dos negócios, entre outros. Além da qualificação, deverá ter um perfil que lhe permita agir proativamente e, no desempenho diário, seja reconhecido, respeitado, tenha senioridade, boa capacidade de comunicação e convencimento, além da capacidade de relacionar-se com propriedade em todos os níveis hierárquicos. (Wagner, 2020, p.101).

Diante disso, percebe-se que o sucesso do programa de *compliance* depende muito deste profissional, porém cite-se que para sua boa performance aparece a figura do *Chief Compliance Officer* (CCO), um setor específico de traz a função de defender o correto funcionamento das políticas do programa em andamento encontrado e comunicando as eventuais irregularidades aos órgãos de controle, e também montar um relatório mostrando os resultados com vistas a melhorar sempre o desempenho do programa. Importante ressaltar que o setor responsável pelo programa de *compliance* precisa ter total autonomia funcional em relação à direção da empresa em questão, visto que é essencial manter a impessoalidade entre ambos e com isso encontrar um melhor alcance do cumprimento de regulamentos externos ao empreendimento e proporcionar uma melhor eficácia das medidas impostas.

Faz parte das atribuições do *compliance officer* elaborar os regulamentos e padrões de comportamento e fixar as penalidades pelo seu descumprimento, ele também busca assegurar que as medidas impostas sejam rigorosamente cumprido por todos, e também elaborar medidas corretivas visando sanar eventuais

descumprimentos, bem como também é responsável pelo treinamento dos funcionários.

Para o sucesso do programa, é indispensável também a formação do comitê de *compliance*, que é o órgão responsável pela avaliação do programa de *compliance*, é ele que delibera sobre as políticas de gestão, assim ele é um complemento ao *compliance officer*. Segundo Mathies:

O *compliance officer* é a pessoa responsável pelo desenvolvimento, operação e monitoramento do programa de *compliance*. E o comitê de *compliance* surge para complementar o trabalho do *compliance officer*, pois no comitê se discutem todas as questões relacionadas ao programa, bem como é o órgão que confere obrigatoriedade para que as medidas estabelecidas sejam efetivamente implantadas. Todavia, é importante destacar que tanto o *compliance officer* como o comitê de *compliance* não são os responsáveis pela gestão da empresa, mas sim encarregados, cada qual dentro de suas atribuições, de analisar a efetividade do programa de *compliance*, as condutas realizadas na empresa e denunciar eventuais práticas irregulares ou ilegais cometidas. E, apesar de os indivíduos que integram a estrutura da área de *compliance* não administrarem a empresa, eles possuem o dever de comunicar aqueles que decidem pela empresa acerca da existência de eventuais riscos. (Anaruz, 2017, p.151).

Assim, percebe-se que, o comitê de *compliance* é distinto da direção da empresa, visto que ele tem o papel de estudo das ações de conformidade a serem aplicadas na empresa com total independência, verificando sempre a eficácia do programa além de acompanhar os procedimentos e definir as ações, elaborando os métodos e as ferramentas, diminuindo os riscos, com isso, nota-se que o comitê de *compliance* é um complemento ao trabalho do *compliance officer* ou vice e versa, para além disso, o comitê de *compliance* também tem o papel de assessorar a diretoria executiva mostrando-lhes as regras de melhoria de gestão, e deve também avaliar se as orientações estão sendo rigorosamente cumpridas e se houve total eficácia trazendo os resultados satisfatórios, será este órgão que decidirá sobre a necessidade de aplicar novos treinamentos e deverá indicar a correção das rotas quando necessário.

Como se vê, o sucesso do programa vai depender de uma correta aplicação das medidas propostas, e se por um lado é preciso investir no treinamento e conscientização dos funcionários, por outro lado, é essencial também proporcionar um bom treinamento dos operadores do programa, visto que serão eles que

aplicarão as medidas do programa, assim eles precisam estar muito bem afinados no seu desempenho. Neste sentido:

No entanto, não basta a comunicação do programa. É preciso capacitar os colaboradores para aplicação do programa na prática. Para tanto, o desenvolvimento de estratégia de capacitação de treinamentos ao público-alvo é imprescindível. Como há diferentes públicos, a estatal deve ter o cuidado de preparar treinamentos adaptados para cada um deles, trazendo exemplos práticos condizentes com sua realidade, (Kim; Muzzi; Falcetta; Longo, 2020, p. 301).

Assim, é preciso estar apto para treinar os empregados, e estar apto significa ter passado por todas as etapas de um bom treinamento para este fim, pois com colaboradores experientes o sucesso do programa é garantido no que concerne à sua aplicação, desta forma, há a garantia de que os empregados terão a completa efetividade em seu treinamento.

É importante ressaltar que na grande maioria das vezes, a parte opressora, responde positivamente quando é desafiado a se pôr no lugar da vítima, quando se mostra a ele que tais atitudes é errada e prejudicial à saúde da vítima, bem como da empresa e também da sociedade em geral, assim uma boa campanha de treinamentos, educação e conscientização, pode ser muito efetivo para se inculcar na mente das pessoas os erros e prejuízos de tal prática, e como ela é devastadora para a coletividade em geral.

De outro lado, em muitos casos ocorre que a própria vítima não tem a noção que ela está sofrendo tal violência, com isso parte importante do treinamento ajudará as pessoas a identificar quando ela própria é a vítima, ou ainda quando um colega está sofrendo o assédio, desta forma os envolvidos se encontram cientes de sua responsabilidade de saber identificar e de não ficar omissos diante de situações de assédio, com isso além de trazer a responsabilidade de denunciar, o programa lhe dará a possibilidade de fazer a denúncia através dos seus canais de denúncias, cumpre nos ressaltar que, faz parte do programa a implementação desses canais de denúncias, onde as pessoas têm uma facilidade para comunicar a existências dos casos que elas tomam conhecimento; segundo afirma Kleindienst o canal de denúncias:

É meio eficaz para verificar e apurar irregularidades dentro da organização, desde o desrespeito ao regulamento interno e às leis trabalhistas até casos de corrupção. A partir da constatação dos problemas, as áreas específicas devem ser comunicadas, com vistas à resolução e à tomada das providências devidas, inclusive aplicação das penalidades, por exemplo, no caso de um chefe que incorre em prática de assédio moral e sexual, inclusive um empregado do mais alto escalão envolvido em prática de corrupção. (Kleindienst, 2019, p.20).

Esses canais têm como características, estarem presentes dentro do próprio programa, ou seja, as denúncias vão direto para os próprios órgãos destinados para esse fim dentro do programa, isso tudo para facilitar e agilizar a tomada das medidas necessárias e eficazes em tempo recorde, dando assim uma resposta muito rápida visando coibir rapidamente o problema, trazendo um rápido alívio para a vítima e aliviando assim as consequências do assédio. Com isso, fecha-se um ciclo de ações que, em pouco tempo certamente trarão resultados muito positivos, visto que, busca-se a conscientização, através da educação, treinamento, a identificação das ocorrências por parte das vítimas e dos colegas de trabalho com a implantação de canais que facilitem a apresentação de denúncias; e por fim a ocorrência das punições necessárias para a reparação de danos; um ciclo completo que se aplicado na sua totalidade e em todos os ambientes laborais, certamente colher-se-ão como frutos a efetiva diminuição dos casos de assédio nas empresas e em todos os locais de trabalho, com a consequente melhoria nas condições de vida de todos os trabalhadores.

A seguir citamos um acórdão do TRT da primeira região, no qual na fundamentação da decisão o tribunal profere duras críticas à empresa ré por esta, mesmo sendo uma empresa de grande porte não possuir em sua composição um sistema de *compliance*, com o intuito de fazer-se cumprir a legislação trabalhista, senão vejamos:

TERCEIRIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. As empresas que optam pela terceirização não podem se omitir de sua responsabilidade social permitindo que suas "parceiras de negócio" atuem de forma ilícita para com seus empregados. Ao contrário, têm obrigação de exigir garantias contratuais sólidas e, ainda, exercer efetiva fiscalização no cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Com efeito, não é razoável imaginar-se que uma empresa do porte da Ré não possua regras firmes de compliance em que zele pelo cumprimento da legislação trabalhista em relação aos empregados das empresas para as quais terceirize suas atividades. Indispensável, em qualquer produto, que todos os

trabalhadores que, de alguma forma, estejam presentes em sua cadeia de produção, tenham seus direitos respeitados. (TRT-1 - RO: 01003756520215010019 RJ, Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de Julgamento: 16/03/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: 06/04/2022).

Diante disso, fica evidente que o *compliance* é uma ótima ferramenta para se fazer zelar em muita medida pelo cumprimento das leis trabalhistas, bem como normas internas e código de ética das empresas e corporações, assim fica evidente que, o problema do assédio moral não é de forma alguma um problema sem solução, o que é preciso é que haja um engajamento de todos, é preciso primeiramente trabalhar para que haja uma mudança de mentalidade nas pessoas de um modo geral, trazendo todos para a prática da empatia; se faz necessário que cada um passe a colocar-se no lugar do outro, sentir a dor do outro e com isso que jamais seja conivente com qualquer tipo de violência, é preciso ensinar sobre o sofrimento que é causado pelo assédio moral e dos seus malefícios, educar, fazer com que as pessoas se despertem para o tema, e insistir a todo o tempo no assunto; e treinar as pessoas para agirem quando necessário, diante das ocorrências.

3.3 - O COMPLIANCE NA SOLUÇÃO DE CASO DE ASSÉDIO NA REDE GLOBO

Um famoso exemplo de atuação do *compliance* para solucionar um caso de assédio, ocorreu na rede globo de televisão, no caso do humorista Marcius Melhem e da também humorista Dani Calabresa, ocorrido em meados de 2019; na ocasião Dani Calabresa acusou o seu superior Marcius Melhem de praticar contra si assédio moral, diante disso, foi acionado o *compliance* da emissora para a apuração do caso e apontar a resolução e eventuais punições. Como resultado do caso da atuação do comitê de *compliance*, foi apontado que não haviam provas suficientes para a comprovação da ocorrência de qualquer tipo de assédio por parte de Marcius Melhem, porém o humorista e a empresa entraram em acordo e o contrato foi encerrado.

Em uma entrevista para o portal UOL, a diretora de *Compliance* da Emissora Carolina Buenu deu alguns detalhes de como funciona o departamento de *compliance* na empresa e de como são recebidas e apuradas as denúncias e de como é o trabalho para se evitar casos como o de Melhem e Calabresa; segundo Buenu a emissora evita falar abertamente sobre os casos, porém em casos como

este existe uma cobrança maior, devido à curiosidade do grande público que consome o conteúdo da empresa e todos cobram uma solução para o caso, vejamos:

É uma exposição muito diferente da exposição corporativa normal, Essa ligação que a gente tem com a sociedade traz uma responsabilidade ainda maior para a área de compliance, porque essas questões têm um interesse público diferente -mesmo quando se trata de alguém não conhecido. A responsabilidade do compliance com a isenção, a independência, a preocupação com a privacidade dessas pessoas é ainda maior. Diferentemente de outras empresas, aqui o debate extrapola o debate interno corporativo. (UOL, 2022, n.p)

A entrevistada lembra que há uma necessidade de se conduzir cada caso com muita responsabilidade e isenção, a pautar-se exclusivamente pelo código de ética e aplicação dos critérios corporativos, para ela Lidar com a expectativa do público requer muito equilíbrio. Pois é preciso se pautar para que o trabalho seja correto e isento, visto que, código de ética é o grande balizador dessa atuação e não é um trabalho que pode ser feito para necessariamente agradar o público, pois precisa-se critérios corporativos muito claros. (Buenu, 2022, n.p). Ela ressaltou que é importante dar uma resposta para o público, pois para ela dar mais transparência aos processos internos é possível de ser feito e gera conforto para o público. (Buenu,2022, n.p). Por fim Buenu ressaltou a importância de dar um retorno àquelas pessoas que fazem as denúncias,

Dar retorno a quem denunciou, fazer essa conclusão, é uma etapa muito importante. Ainda que a [nossa] avaliação não tenha sido a que a pessoa esperava, houve uma escuta, o que ela disse foi levado em consideração. A gente recebe muitos feedbacks bacanas de pessoas dizendo que viram diferença. Mas, sim, pode haver frustração. Existe uma expectativa de quem faz o relato e nem sempre é a mesma da avaliação técnica deste relato [pós apuração]. (UOL, 2022,n.p).

Com isso, pode se ver claramente a importância de se ter um canal facilitado para a realização das denúncias, pois como ela mesmo ressalta:

Nós não toleramos comportamentos abusivos nas nossas equipes. Se identificamos isso, é apurado e comprovado, a empresa tem uma série de medidas corporativas que podem ser tomadas, inclusive a demissão. Essa é a forma como a gente trata esses assuntos, a gente não extrapola essas medidas para além da atuação corporativa. A gente lida, obviamente, com as questões ligadas a

assédio moral, sexual, relações interpessoais, discriminação, mas tem também questões de conflito de interesse, fraude, controles internos, vazamento de informação, por exemplo, como a violação às nossas políticas internas de segurança de informação e privacidade de dado. Obviamente também olhamos para as questões anticorrupção. (UOL, 2022,n.p).

Ainda há que se falar sobre a importância dos treinamentos e encaminhamentos dos envolvidos ao entendimento correto do que é certo ou errado, pois assim aponta a entrevistada ao dizer que:

A gente fala sobre conduta inadequada e traz mais clareza desses conceitos, para que as pessoas entendam que certos comportamentos que antes não eram vistos como graves são, sim, considerados violação ao código de ética da empresa. (UOL, 2022, n.p).

Com isso, fica claro a importância de se utilizar o programa de *compliance*, que se bem aplicado trará bons resultados, tanto resolvendo os conflitos e dando uma resposta para a sociedade, como também trabalhando para se evitar a ocorrência de novos casos. Seguramente neste caso envolvendo os atores da rede globo, foi dado uma resposta à sociedade e para aqueles que consomem seus produtos, mesmo que para muitos o resultado não tenha sido o que gostariam. porém seguramente a atuação do comitê de *compliance* contribuiu para a prevenção de novos casos, pois o comitê agiu e mostrou que está atento e que fará uso de toda a sua atribuição para que todos estejam sempre agindo de acordo com as normas e códigos de conduta.

Através do exposto neste capítulo aprendemos, que temos uma arma poderosa com o poder de mitigar ao máximo o problema do assédio moral laboral, a formação de um programa de *compliance*, se bem elaborado e bem aplicado poderá trazer resultados muito positivos para as empresas, seus empregados e também a sociedade será impactada positivamente, pois se pensarmos que mesmo o mínimo de pessoas que deixarão de sofrer os malefícios causados pelo assédio moral, teremos um pouco menos pessoas sofrendo de depressão, risco de suicídio, esgotamento físico e mental e as doenças daí advindos, assim teremos uma sociedade mais sadia, e serão menos pessoas precisando de atendimento médico e com isso mais profissionais e mais recursos direcionados para outros atendimentos urgentes. Desta forma, o *compliance* mostra-se muito importante que cada vez mais

o sistema de *compliance* seja aplicado pelas empresas em seus ambientes laborais, pois é certo que as pessoas tentem a corresponder positivamente a treinamentos, e que é mais efetivo agir através dos meios de prevenção aos problemas e desafios, assim, sendo bem elaborado e corretamente aplicado o *compliance* fará um papel de protagonismo, pois ele preza pela insistência e periodicidade nos treinamentos e conscientização de todos os envolvidos.

Vimos que o *compliance* tem uma forma de atuação, onde existe uma premissa muito importante, que visa principalmente o treinamento, a periodicidade e insistência em lembrar a todos o dever de sempre fazer aquilo que é o certo; além é claro da aplicação das medidas corretiva aos casos que ocorrem, sendo descobertos através das denúncias que se dão através de seus canais facilitados para denúncias. Por fim um exemplo de atuação de um comitê de *compliance* na resolução de um caso de assédio moral laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora seja um problema muito antigo, o assédio moral pode sim ser mitigado ao máximo, é muito evidente que não é nada razoável agir apenas na remediação dos casos, é preciso se pensar em evitar todo o sofrimento e agir na raiz do problema, nessa busca temos uma situação que nos é favorável, qual seja, além de se pensar na saúde dos empregados, de se buscar com muito afinco lhes garantir a sua dignidade humana, que lhe é garantida na nossa carta magna, se faz necessário também buscar garantir a saúde financeira das empresas e corporações; vimos que atualmente existe um gasto muito alto com indenizações a qual as empresas são obrigadas a arcar, visto que segundo a lei, são elas que devem garantir ao trabalhador um local apropriado para que possa desenvolver o seu trabalho, com isso na maioria dos casos, o assediador além da sua demissão, acaba não sendo financeiramente penalizado, ficando os encargos para o empregador; dessa forma há um interesse redobrado em se solucionar de vez esse problema.

Fica evidente que, a grande maioria das pessoas agem positivamente quando são provocadas a refletir mais profundamente sobre como é importante estar sempre vivendo dentro das normas, ou seja, se tem um código de conduta, este tem o compromisso de trazer aquilo que é correto, de fazer valer a observância positiva dos bons atos de todos os envolvidos, desta forma, vê-se claramente que não basta redigir um código de conduta, ele precisa ser divulgado e mais do que isso, é imprescindível que se trabalhe o tempo todo para que se traga todos os envolvidos para a sua prática, para a sua vivência no dia a dia, e isso se faz com muita diligência e vigilância; assim, para fazer com que todos estejam em conformidade com as leis e regulamentos da organização, é necessário que haja rotineiramente, treinamentos e um trabalho de sistemático e contínuo de conscientização, além é claro, da eficiência na contenção e rápida reparação nos casos em curso.

Assim, é neste contexto que o *compliance* é apontado aqui como uma solução inovadora e efetiva para a mitigação do problema do assédio moral, pois como já mencionado, sua função é exatamente pôr em prática o efetivo e contínuo cumprimento das normas, pois já é notório que onde o programa foi implantado, obteve-se bons resultados; sua aplicação demanda treinamentos, investimento pesado em educação e conscientização, além da criação de canais que facilitam e

encorajam a realização das denúncias necessárias; com isso temos uma luz sobre o problema; assim é necessário que haja uma completa expansão do *compliance* para todas as organizações; o primeiro passo certamente é a ampla divulgação do *compliance*, para que todos tomem conhecimento, e em seguida que seja entregue todos os incentivos para uma aplicação dessa ideia que deu tão certo onde fora implantada.

Ressalte-se portanto que, não basta a nossa carta magna trazer em seu texto o princípio da dignidade humana, pois este não será efetivado apenas com letras e palavras, e não é o bastante também ela dizer que o trabalhador tem o direito a um ambiente de trabalho hígido, bem como não é o suficiente a consolidação das leis do trabalho dispor sobre as leis de proteção ao trabalhador, se não nos dispusermos de mecanismos que coloquem em prática tudo o que está escrito.

Assim, após analisarmos o contexto do assédio moral e constatararmos como ele traz consequências devastadoras para o trabalhador e seus familiares, bem como para o empregador; e após analisarmos a aplicação do *compliance* na relação de emprego, e vermos como ele ajudou a melhorar o ambiente laboral onde fora aplicado, concluímos que seus benefícios precisam ser divulgados e sua aplicação precisa ser incentivada, através de campanhas de divulgação, por meio de todos os tipos possíveis de mídia disponíveis, contando com a participação do poder público para tal; pois cremos que com aplicação do *compliance* os ambientes laborais poderão se tornar um local mais apropriado ao trabalhador e este sentirá o desejo e o prazer em estar ali para desenvolver suas atividades laborais.

Desta forma, é com este intuito que apresentamos neste trabalho as noções de *compliance* trabalhista, pois muito embora tenhamos a ciência de que o problema do assédio moral seja uma difícil missão, temos a certeza de que ele pode sim ser mitigado e diminuído onde quer que venha ocorrendo, nossa pesquisa mostrou como algumas empresas têm investido na formação e aplicação de programa de compliance, e após algum tempo tem tido respostas muito positivas na melhoria do seu ambiente laboral, assim nosso objetivo com esse trabalho é incentivar a que mais e mais empresas adotem o sistema de *compliance* para que possam ter como resposta uma equipe de colaboradores com muito mais saúde, disposição e vontade de estar presente no seu local de trabalho; do lado do empregador, poderá ele ter o alívio financeiro, visto que, deixarão de ter que arcar com os prejuízos das

indenizações dos danos morais que eventualmente deixarão de ocorrer em suas dependências.

Assim defendemos que é necessário que seja feito um trabalho amplo de divulgação, por meio de mídia e também através das redes sociais; que tal campanha possa contar com o apoio do poder público, passando a fazer parte das políticas públicas que visem a melhoria de vida da população. e que assim haja o incentivo a que toda empresa com uma certa quantidade de empregados, venha a investir na criação do seu comitê de *compliance*, visando obter um melhor ambiente laboral e evitando dentre outros problemas, a ocorrência de casos de assédio moral, bem como facilitando a resolução dos casos que eventualmente venham a ocorrer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo: Cortez, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf> Acesso em: 4 de jun. 2023.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>. Acesso em: 01 de jul. 2023

BRASIL,CGU. **Nova política da CGU combate o assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho – Controladoria – geral da união** (www.gov.br); 08/2023; Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/08/nova-politica-da-cgu-combate-o-assedio-moral-sexual-e-todas-as-formas-de-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em: 29 de out.2023

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 out.2023.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 29 out. 2023.

ENGELMAN, Fernanda. **Assédio Moral: vivências no mundo do trabalho**. 2015. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/132107> Acesso em: 16 de jul. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Artigo 5. Versão eletrônica. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 09 de jul. 2023

GIOVANINI, Wagner. **Programas de compliance e anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (Coord.). *Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção*:

integridade para o desenvolvimento. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 101- 117. ISBN 978-85-450-0761-6.p. 106.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

Instituto Patricia Galvão e Locomotiva; **Percepção sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. agenciapatriciagalvao.org.br; 2020; Disponível em: agenciapatriciagalvao.org.br. Acesso em: 27/10/2023.

KIM, Shin Jae; MUZZI, Renata; FALCETTA, Giovanni; LONGO, Thaísa Toledo. **Compliance em empresas estatais. Padrões internacionais e legislação brasileira**. In: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (Coord.). Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 273-304. ISBN 978-85-450-0761-6.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **A violência social sob a perspectiva da Saúde Pública**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 10, Supplement 1, p. 7-18, 1994

MIRANDA, Debora. **Assédio sexual, moral e discriminação: como funciona o compliance da Globo?**; Universo uol; 28/10/2022; Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2022/10/28/assedio-sexual-moral-e-discriminacao-como-funciona-o-compliance-da-globo.htm>>; Acesso em: 29/10/2023

PIÑUEL Y ZABALA, Inaki. **Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário de nº 01011715920175010031 RJ**, Relator: ANA MARIA SOARES DE MORAES, Data de Julgamento: 02/06/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/06/2021). Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/0101171-59.2017.5.01.0031>> Acesso em: 26 outubro. 2023

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região- Recurso Ordinário de nº 01003756520215010019 RJ**, Relatora: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de julgamento: 16/03/2022, Sétima Turma, Data da Publicação: 04/04/2022). Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1452305116>> Acesso em 30/10/2023

SAO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário de nº 10015828520195020611 SP**, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de julgamento: 07/05/2021).. Publicado em: 30/03/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1233591660>> Acesso em: 29 out. 2023.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. ***Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.