

## **COMPLIANCE: UMA FERRAMENTA MITIGADORA DOS ASSÉDIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **COMPLIANCE: A TOOL TO MITIGATE HARASSMENT IN THE WORKPLACE**

### **CUMPLIMIENTO: UNA HERRAMIENTA PARA MITIGAR EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Carolina Souza Martins <sup>1</sup>

Heloysa Vareschini Furtado <sup>2</sup>

Jorlon Rafael Gauer Mendes <sup>3</sup>

Kally Inês Lins Valente <sup>4</sup>

**RESUMO:** O presente artigo traz a baila uma questão pujante dentro do ambiente de trabalho, o assédio moral e sexual, que devem ser tratados de forma incisiva, séria e ordeira. O *compliance* se mostra uma medida eficaz de mitigar os desvios funcionais e fomentar uma conduta regularmente aceita no ambiente laborativo. Dessa forma, é salutar promover condições de respeito à *moral e ética*, vez que a produtividade empresarial está estritamente ligada ao local harmonioso e agradável de trabalho (CETNAROVSKI, 2013). Diante da problemática proposta, abordar-se-á, primeiramente, a distinção entre os tipos de assédio, por exemplo, moral, moral organizacional e sexual, culminando, no desfecho, a ferramenta do *compliance* como forma segura e eficaz de seguir as normas calcadas no ordenamento jurídico, enaltecendo sempre a dignidade humana como preceito constitucional e tendo como premissa que um “ambiente benéfico” aumenta a produtividade dos funcionários. Evidenciar-se-á, também, o vultoso contencioso envolvendo as demandas relacionadas ao assédio, que assolam vastamente o judiciário brasileiro e desabonam as empresas correlacionadas. Para tanto, examinamos os dispositivos legais, brasileiros e estrangeiros, tais como: Constituição Federal, Código Civil, Lei nº. 8.112/1990 (Regime dos Servidores Públicos), Código Penal, Convenção nº 155 (de 1981), Convenção nº 187 (de 2006), OIT, CLT, Resolução nº 351/2020-CNJ, Lei nº 12.846/13 (anticorrupção) e Decreto nº 11.129/2022. Apresentamos, portanto, um projeto que visa resguardar direitos e efetivar normas jurídicas, comprazendo sempre com o saudável ambiente de trabalho. Tal confluência é desafiadora e incomensurável, sendo forma *una* de estímulo aos trabalhadores e eficiência aos empresários.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral, moral organizacional e sexual. *Compliance* como forma de mitigar os desvios funcionais. Local harmonioso e agradável de trabalho. Produtividade aumentada. Estímulo aos trabalhadores.

**ABSTRACT:** This article brings to the fore a powerful issue within the workplace, moral and sexual harassment, which must be dealt with in an incisive, serious and orderly manner. Compliance proves to be an effective measure to mitigate functional deviations and encourage regularly accepted conduct in the work environment. Therefore, it is beneficial to promote conditions of respect for morals and ethics, since business productivity is strictly linked to a harmonious and pleasant place to work (CETNAROVSKI, 2013). In view of the proposed problem, we will first address the distinction between types

<sup>1</sup> Graduanda em Direito, martinscarolsouza@gmail.com. Apresentada para a disciplina de Direito Empresarial II.

<sup>2</sup> Mestre em Direito Empresarial, heloysa.furtado@hotmail.com.

<sup>3</sup> Graduando em Direito, jorlonrafael@hotmail.com. Apresentado para a disciplina de Direito Empresarial II.

<sup>4</sup> Graduanda em Direito, kallykallyineslins@gmail.com. Apresentada para a disciplina de Direito Empresarial II.

of harassment, for example, moral, organizational moral and sexual, culminating, in the outcome, the tool of compliance as a safe and effective way of following the standards set. in the legal system, always praising human dignity as a constitutional precept and having as a premise that a "beneficial environment" increases employee productivity. It will also be highlighted the huge litigation involving demands related to harassment, which vastly devastate the Brazilian judiciary and discredit related companies. To this end, we examined legal provisions, both Brazilian and foreign, such as: Federal Constitution, Civil Code, Law no. 8,112/1990 (Public Servants Regime), Penal Code, Convention No. 155 (of 1981), Convention No. 187 (of 2006), ILO, CLT, Resolution No. 351/2020-CNJ, Law No. 12,846/13 (anti-corruption) and Decree No. 11,129/2022. We therefore present a project that aims to protect rights and enforce legal standards, always ensuring a healthy working environment. Such a confluence is challenging and immeasurable, being a form of encouragement for workers and efficiency for businesspeople.

**KEYWORDS:** Moral, organizational and sexual harassment. Compliance as a way to mitigate functional deviations. Harmonious and pleasant place to work. Increased productivity. Encouragement for workers.

**RESUMEN:** Este artículo pone de relieve un tema potente dentro del ámbito laboral, el acoso moral y sexual, que debe ser abordado de manera incisiva, seria y ordenada. El cumplimiento demuestra ser una medida eficaz para mitigar las desviaciones funcionales y fomentar conductas regularmente aceptadas en el entorno laboral. Por tanto, es beneficioso promover condiciones de respeto a la moral y la ética, ya que la productividad empresarial está estrictamente ligada a un lugar de trabajo armonioso y agradable (CETNAROVSKI, 2013). Ante la problemática propuesta, abordaremos en primer lugar la distinción entre tipos de acoso, por ejemplo, moral, moral organizacional y sexual, culminando, en el resultado, la herramienta del cumplimiento como forma segura y eficaz de seguir los estándares marcados. en el ordenamiento jurídico, siempre exaltando la dignidad humana como precepto constitucional y teniendo como premisa que un "ambiente beneficioso" aumenta la productividad de los empleados. También se destacarán los enormes litigios por demandas relacionadas con el acoso, que devastan enormemente al poder judicial brasileño y desacreditan a las empresas relacionadas. Para ello, examinamos disposiciones legales, tanto brasileñas como extranjeras, tales como: Constitución Federal, Código Civil, Ley n. 8.112/1990 (Régimen de los Servidores Públicos), Código Penal, Convenio nº 155 (de 1981), Convenio nº 187 (de 2006), OIT, CLT, Resolución Nº 351/2020-CNJ, Ley Nº 12.846/13 ( anticorrupción) y Decreto Nº 11.129/2022. Por ello presentamos un proyecto que tiene como objetivo proteger los derechos y hacer cumplir las normas legales, garantizando siempre un ambiente de trabajo saludable. Semejante confluencia es desafiante e incommensurable, siendo una forma de estímulo para los trabajadores y de eficiencia para los empresarios.

**PALABRAS CLAVE:** Acoso moral, organizacional y sexual. El cumplimiento como forma de mitigar las desviaciones funcionales. Lugar armonioso y agradable para trabajar. Productividad incrementada. Estímulo a los trabajadores.

## 1. INTRODUÇÃO

A riqueza de uma empresa depende da saúde de seus trabalhadores (NEIRA, 2010, s/p)

O artigo em escopo circunscreve nossas impressões que emergem de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, cujo objetivo é angariar o *Direito Preventivo*, evitar a judicialização e fomentar um maior sentimento de efetividade às normas jurídicas. Nesse diapasão, uma ferramenta atual se mostra propulsora ao discriminado, atuando como balizadora ao cumprimento da legislação vigente e fomentando um ambiente saudável de emprego, o *Compliance* como norma de conduta.

Permeados dessa acepção, abstrai-se do contencioso trabalhista um numerário vultoso de demandas relacionadas ao assédio sexual, moral e moral organizacional no ambiente de trabalho, incumbindo-nos de realizar, preliminarmente, essa tênue distinção. O assédio moral, segundo a Resolução nº 351/2020-CNJ (Conselho Nacional de Justiça), figura-se por um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas, independentemente de intencionalidade, que geram atentado contra:

*a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.* (BRASIL, 2020, s/p)<sup>5</sup>.

Não obstante, o assédio sexual é havido como conduta verbal ou física, de conotação sexual, praticada contra alguém com efeito de constrangimento, para afetar sua dignidade ou lhe criar um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador (BRASIL, 2020, s/p). A título de escrúpulo, tem-se uma terceira conceituação de assédio, o moral organizacional, que se suscita com condutas abusivas, amparadas por estratégias organizacionais, a fim de excluir os funcionários indesejados ou os engajar intensamente (BRASIL, 2020, s/p).

Nota-se que, em todos os casos supracitados, há depreciação do ambiente de trabalho, não respeito aos preceitos constitucionais, como dignidade da pessoa humana, saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988), o que culmina transtorno não somente à vítima em específico, mas também, segundo João Batista Brito Pereira - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>.

Trabalho (biênio 2018-2020), *a toda sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família* (PEREIRA, 2020, p. 03)<sup>6</sup>.

Nesse intento, tem-se uma prodigalidade de reclamações trabalhistas insertas no judiciário brasileiro, onde o levantamento apontou cerca de 6,4 mil reclamações mensais relacionadas ao assédio moral e 4,5 mil reclamações anuais relacionadas ao assédio sexual, todas correntes ao ano-exercício 2022 (dois mil e vinte e dois)<sup>7</sup>. A vista do numerário torrencial e morosidade da tutela jurisdicional<sup>8</sup>, uma norma de conduta é imprescindível a evitar desvios comportamentais, sendo o *Compliance* ferramenta atenuante das mazelas trabalhistas.

O termo, etimologicamente de origem inglesa "*to comply*", apregoa o *cumprimento das normas, trazendo efetividade aos direitos humanos* e velando pelo bom ambiente de trabalho (CARLOTO, 2021, p. 37). Destaca-se que é incontroverso o aumento de produtividade dos trabalhadores quando inseridos em um ambiente sereno, de respeito às normas morais e sociais, havendo confluência explícita entre os ideais do empregador e empregado, se não vejamos:

O espaço físico de trabalho é uma das ferramentas implícitas responsáveis pelo sucesso das atividades. Sendo assim, **um bom arranjo e planejamento do mesmo poderá tornar os funcionários envolvidos mais motivados e produtivos, resultando em um melhor desenvolvimento da organização**. (CETNAROVSKI, 2013, p. 04, nossos grifos)<sup>9</sup>.

Destarte, evidenciamos esta novel ferramenta <sup>10</sup> como forma *una* de balizar condutas apropriadas no ambiente de trabalho, fomentando menos ações a serem intentadas no judiciário, o respeito e efetividade à norma jurídica e exultação à

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/sites/portal/files/roles/assedio/2020-12-Cartilha-assedio-moral.pdf>.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>.

<sup>8</sup> Temos o 30º Judiciário mais lento entre 133 países, segundo o Banco Mundial. (BODAS, 2017, s/p).

<sup>9</sup> Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/39213/A%20INFLUENCIA%20DO%20AMBIENTE%20FISICO%20EMPRESARIAL%20SOBRE%20A%20PRODUTIVIDADE.pdf>

<sup>10</sup> A vista da sua instituição recente, marco lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção), a mencionada norma sofreu diversas alterações, contudo, é considerada o regulamento quo do Compliance.

dignidade da pessoa humana. Pondo a lume tal questionamento, entrar-se-á nos desdobramentos desse conceito apresentado.

## **2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: SEUS DESLINDES E PARTICULARIDADES**

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 (...). 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. (PEREIRA, 2020, p. 03).

Faz-se necessário refrisar o conceito de assédio moral, que embora seja um assunto comumente discutido e verbalizado no cotidiano, não se tem uma compreensão ampla e qualificada do que se refere. O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta que expõe outrem a situações de humilhação e constrangimento, ferindo a dignidade do indivíduo. Neste ínterim, vamos tratar dessa infeliz prática frequente no âmbito de trabalho, nas relações interpessoais e no exercício das atividades profissionais.

O assédio moral, de fato, é constituído por atos ou omissões que atentem contra a dignidade do trabalhador, devendo para a sua ocorrência, existir elementos claros e suficientes que sinalizem uma conduta desrespeitosa ou abusiva, expondo esse indivíduo a situações humilhantes e vexatórias que fogem à normalidade do cotidiano de um ambiente de trabalho saudável, atentando contra a imagem deste.

Segundo Marie-France Hirigoyen:

o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam 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, 2002, p. 17).

Na maioria dos casos, o assédio moral acontece de forma velada, com discriminações, constrangimentos e perseguições disfarçadas de brincadeiras,

chegando a problemas graves e causando grandes virulências ao psicólogo da vítima.

No âmbito das relações de trabalho, a jurisprudência considera para a configuração do assédio moral, três elementos básicos: *intenção na conduta abusiva, permanência no tempo e o objetivo de desestabilizar emocionalmente o obreiro*, conforme demonstrado a seguir:

1. No âmbito das relações de trabalho, a configuração do assédio moral pressupõe três elementos básicos: ação ou omissão abusiva, perversa e implacável (intencionalidade da conduta); ostensiva e reiterada (permanência no tempo); com objetivo de desestabilizar emocionalmente o obreiro, causando-lhe um dano psíquico ou moral, para marginalizá-lo no ambiente de trabalho, ou a fim de que peça ele demissão e se afaste da empresa."<sup>11</sup>

Nesse sentido, a legislação brasileira não se omitiu quanto a ilegalidade dessa prática, trazendo em diversos dispositivos legais o repúdio por essa conduta, vociferando a Constituição Federal em seu artigo 1º, inciso III e IV a proteção ao *princípio da dignidade da pessoa humana* como fundamento da República Federativa do Brasil em conjunto com o Artigo 5º, X e 6º que asseguram o direito à saúde, ao trabalho e à honra.

O Código Civil também trata a respeito dessa prática, em seu artigo 186 esclarece 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"* (BRASIL, 2002).

Igualmente, temos a Lei 8.112/1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e trata dos deveres do servidor público como o de manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (supedâneo aos artigo 116, incisos II, IX e XI da referida lei).

A Organização Internacional do Trabalho, na 110ª sessão da sua Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2022, adotou a inclusão de um ambiente

---

<sup>11</sup> Julgado: TST, 1º T., AIRR - 3603-27.2013.5.02.0202, Rel. Des. Conv. Luíza Lomba, DEJT 18.09.2015.



de trabalho seguro e saudável na Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998. Com isso, passou a ser fundamental a Convenção 155 (de 1981), sobre segurança e saúde dos trabalhadores, já a Convenção 187 (de 2006), traz o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho. É obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas (art. 163 da CLI com redação dada pela Lei 14.457/2022).

Na prática, o assédio moral pode chegar ao ponto de ser distorcido do que é a realidade. Por ser algo subjetivo, que não possui uma forma concreta e específica, as situações são as mais diversas, inclusive se tratando de na tentativa de inversão de quem está errado, colocando a vítima como o problema da situação.

São quatro as principais formas de concretização do assédio moral:

(a) provocar o isolamento da vítima no ambiente do trabalho; (b) exigir o cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; (c) fazer referências indiretas negativas à intimidade da vítima; e (d) ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima<sup>12</sup>.

## 2.1 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Conforme analisado no tópico anterior, o assédio moral consiste na prática de condutas reiteradas que visam atingir a integridade psíquica da vítima, com o objetivo de destruí-la psicologicamente ou excluí-la de determinado ambiente. No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a proporção de sua dimensão na situação fática.

O assédio moral interpessoal ocorre de maneira direta e pessoal com a finalidade de prejudicar o profissional de forma individual. Já o institucional diz

---

<sup>12</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual*, p. 233.

respeito ao coletivo, quando a própria instituição, através de seus administradores incentiva ou tolera situações de assédio, principalmente em relação a pressões desumanas para o cumprimento de metas através da humilhação.

Quanto aos tipos de assédio, são classificados de três formas: vertical (ascendente e descendente), horizontal e misto. O assédio vertical, como a própria nomenclatura sugere, acontece entre pessoas de hierarquias diferentes, dividindo-se em ascendente quando a prática do ato ocorre por um subordinado contra seu superior e descendente, quando o superior, aproveitando de sua posição de liderança, coloca o subordinado em situações degradantes. O assédio horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico, geralmente colegas de trabalho do mesmo setor, visando competição por um espaço superior no futuro dentro da empresa. O assédio moral misto é a junção do vertical com o horizontal e se caracteriza quando a vítima é assediada tanto pelo seu superior, quanto por pessoas do mesmo nível hierárquico.

O assédio moral é uma prática materializada pela tortura psicológica muitas vezes disfarçada de comentários com tons de brincadeira e que tem por consequência uma abertura para que outras pessoas, ao verem esse tipo de situação, normalizem e a realizem o mesmo comportamento.

## **2.2 DESDOBRAMENTOS PRÁTICOS E EFEITOS DO ASSÉDIO**

Ao atingir a dignidade da vítima, seu prestígio profissional e seu emocional, essas práticas, se repetidas com frequência, tornam-se insustentáveis, causando danos psicológicos a vítima e impossibilitando a sua permanência naquele ambiente de trabalho. As consequências sofridas pelo(a) assediado(a) são diversas, desenvolvendo-se sintomas de depressão, ansiedade e crises de pânico.

A preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão de estudos dos custos do assédio moral na segurança e saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas



sociais, a comissão está incumbida de não somente descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda, e relações trabalho-casa<sup>13</sup>.

Importante observar que as consequências do assédio moral excedem o campo pessoal e individual da vítima, gerando reflexos em todas as áreas de sua vida, como em seu relacionamento familiar e social, por não externar seus sentimentos e a dor que está passando.

### **3. ASSÉDIO SEXUAL: UM MAL IMBRICADO À VIDA HUMANA.**

Você fica linda com essa cor de roupa (...).  
(...) Ele disse que eu 'merecia um homem mais velho'. Fiquei incomodada. No dia seguinte, no café da manhã no hotel, eu falei que tinha me sentido desconfortável, que aquilo era inapropriado para nossa relação, que era de trabalho (...).  
(...) Quando estávamos no carro, ele costumava encostar na minha coxa se queria chamar minha atenção (...).  
Foram três anos de assédio. Eu culpei meu jeito espontâneo, minha simpatia. Culpei tudo menos quem eu deveria.  
(ALVES, 2019, s/p).

Lamentavelmente o assédio sexual está presente no cotidiano de vários trabalhadores, sendo perverso às relações de trabalho, prejudicial às relações humanas e vil às vítimas e seus familiares. Trata-se de um mal que merece ser debatido para promover seu impedimento, suscitando um ambiente de trabalho sereno, sério e cortês, haja vista ser o local onde se passa a maior parte do tempo do indivíduo (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

Nesse sentido, o assédio sexual é havido com o constrangimento de outrem, onde o autor (superior hierárquico) se vale de sua relação de emprego, cargo ou função para obter vantagem ou favorecimento sexual (BRASIL, 1940). Destarte, o

---

<sup>13</sup> OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. Revista de direito do trabalho, nº 114, p.58.

Código Penal protege a dignidade sexual de cada um, velando pela livre disposição do próprio corpo.

O assédio sexual tão somente se dá em relações de emprego, com supedâneo ao artigo 216-A do Código Penal, situação em que constrangimentos sexuais ocorridos em ambiente domiciliar, escolar, ecumênico<sup>14</sup> ou de hospitalidade (recepção amigável), não podem tipificados como tal, respondendo, o autor, conforme o caso, por estupro, violação sexual ou importunação sexual, delitos previstos no mesmo codéx repressivo.

De tal forma, o assédio sexual se consuma ante ao constrangimento da vítima, que, necessariamente, é subordinada ao assediador em uma relação de emprego. Esse constrangimento pode ser havido por *chantagem* quando o assédio representa vantagens ou desvantagens ao empregado, à discricionariedade do autor. Outra hipótese de assédio é por *intimidação*, abrangendo condutas que culminem em um ambiente *degradante, hostil ou intimidativo*<sup>15</sup> à vítima.

Antitético ao assédio moral, o sexual carece de condutas reiteradas para sua configuração, bastando apenas de uma investida para ser punível à lei penal. Nesse sentido, nossa legislação brasileira esteve atrasada quando comparada às outras externas, haja vista que a criminalização se deu na década de 70, nos Estados Unidos, e a lei brasileira foi editada apenas no ano de 2001 (BOSCO, 2005).

Não obstante, o sujeito ativo será superior à vítima na relação laboral, conforme entendimento peremptório da melhor doutrina:

**Sujeito Ativo:** Qualquer pessoa, mulher ou homem, **desde que seja superior hierárquico da vítima ou tenha ascendência sobre ela**, em razão do exercício de emprego, cargo ou função. (DELMANTO, 2021, p.3324, nossos grifos).

Já a jurisprudência entende que o dever de prestar indenização é extensivo a colegas de ofício, podendo, o assédio sexual, ser caracterizado nas hipóteses horizontal (entre indivíduos de cargo idênticos), vertical descendente (autor

<sup>14</sup> Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2001-jul-11/assedio\\_praticado\\_padre\\_ou\\_pastor\\_nao\\_crime?](https://www.conjur.com.br/2001-jul-11/assedio_praticado_padre_ou_pastor_nao_crime?)

<sup>15</sup> Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>.

necessariamente é superior hierárquico) ou ascendente (funcionário contra superior). Colaciona-se a jurisprudência para fins de exemplificação:

**DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. COLEGA DE TRABALHO. POSSIBILIDADE.** Na seara trabalhista, a doutrina e jurisprudência mais abalizadas admitem outras modalidades de assédio sexual, (...). Não se pode olvidar ainda até mesmo da **possibilidade do assédio sexual vertical ascendente, realizado por inferior hierárquico e do assédio sexual horizontal, praticado por colega de trabalho na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho**. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16/06/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 456; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Paulo Mauricio R. Pires, nossos grifos).

Ademais, uma questão importante a essa espécie de assédio deve ser levantada: a problemática da denúncia. Ordinariamente, após o episódio de assédio, a vítima tem sua *psique* abalada, distorcendo a realidade para evitar martirização. Essa defesa é arraigada ao cérebro, podendo ser colacionada após eventos traumáticos.

Tal barreira fisiológica atrapalha o total discernimento da realidade, com muitas vítimas acreditando serem as causadoras do assédio, conforme declarações: *"Foram três anos de assédio. **Eu culpei meu jeito espontâneo, minha simpatia.** Culpei tudo menos quem eu deveria"* (ALVES, 2019, s/p). Ao passo que o entendimento é distorcido, muitas pessoas não buscam assistência, entrando em convivência e fomentando a cultura do assédio que, provavelmente, há de fazer mais vítimas.

Outro óbice para denúncia é o receio de retaliações, com a vítima externando medo de ter promoção e aumento negados, medo de ser excluída da equipe, medo de prejudicar sua imagem, medo de não ser levada a sério<sup>16</sup>, contudo, o maior óbice, é a falta de confiança no setor da denúncia.

Esses descréditos devem ser vencidos por políticas sérias e intransigentes da empresa, velando pelo andamento célere das denúncias, a confidencialidade dos casos e a comunicação dos atos à vítima, para fomentar um sentimento de cuidado e interesse a sua causa. Nisso, faz-se o *Compliance* uma ferramenta propulsora,

<sup>16</sup> Disponível em: <https://safe.space/conteudo/por-que-nao-sentem-seguranca-em-relatar-ma-conduta-no-trabalho>.

que estabelece diretrizes e normas de conduta, evitando desvios funcionais e atuando, principalmente, na prevenção dos traumas laborativos.

#### **4. COMPLIANCE: UMA ANÁLISE SOBRE SUA APLICAÇÃO BENÉFICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A empresa passa a aplicar ações concretas sugeridas em manuais de conformidade e exigir o mesmo rigor dos seus colaboradores e parceiros. (...) o *Compliance* tem se consolidado como um investimento e um ganho para a empresa, em vez de um simples gasto para o negócio. Ao evitar se envolver em atividades ilícitas, a companhia consegue preservar a sua integridade (ZANINI, 2021, s/p).

A palavra *compliance* é derivada do verbo inglês “*to comply*”, no qual possui por definição, estar em conformidade, obedecer, cumprir. Utilizada hodiernamente como uma ferramenta de proteção para as organizações, sendo, portanto, um contíguo de diretrizes, normas e especificações, a serem acatadas, possuindo como principal objetivo acautelar e detectar eventuais infrações. Segundo a definição doutrinária:

O *compliance* equivale a uma cultura preventiva de conformidade e adequação às normas não apenas nacionais, mas também às internacionais, incluindo-se as normas legais e regulamentadoras, entre outras, tendo inicialmente nascido no meio financeiro, mas deverá ser aplicada em todas as empresas, independentemente do setor ou área, e deverá partir inicialmente da alta administração, sendo uma meta empresarial. (CARLOTO, 2021, p. 23).

A implementação do *compliance* no contexto mundial, originou-se nos Estados Unidos com o escândalo de corrupção *Watergate* em meados 1974, que levou a renúncia do presidente da época *Richard Nixon*, e teve como consequência um abalo ao mercado financeiro mundial. Diante desta problemática, no ano de 1977, houve a criação e implantação da FCPA<sup>17</sup>, lei norte-americana que visa combater as práticas de corrupção.

No Brasil, a inserção de *compliance* iniciou-se no ano de 2013, com a lei anticorrupção, que versa *sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas*

<sup>17</sup> *FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT*. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>.

*jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências* (BRASIL, 2013).

Nota-se que esse conglomerado de regras ganhou visibilidade, sendo uma ferramenta (inicialmente) utilizada apenas para barrar as práticas de corrupção, no entanto, devido seus resultados vantajosos, fez-se necessária a aplicação do *compliance* em diversas áreas, como, por exemplo, trabalhista, empresarial, fiscal, entre outras, cada qual com suas peculiaridades, mas todas com o mesmo objetivo de minimizar riscos, utilizando de uma cultura ética e normativa para prevenir violações, garantindo assim a segurança das instituições.

Concernente ao *compliance* trabalhista, não há legislação que regule sua aplicação, todavia, este possui como premissa a observação das leis trabalhistas e acordos coletivos, bem como, instituir regramentos internos a fim de mitigar riscos.

No que diz respeito à aplicação do *compliance* nas instituições, utilizam-se como princípios basilares, a prevenção, detecção e por fim resolução de eventuais problemáticas, utilizando-se de algumas práticas no cotidiano, visando sua aplicabilidade.

A partir da evolução do *compliance*, surgiram algumas corporações, especializadas no estudo e aplicação desta ferramenta, dentre elas a LEC<sup>18</sup>, que desenvolveu uma metodologia para efetiva aplicação do *compliance*. A partir do decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022<sup>19</sup>, utilizou-se de algumas ferramentas, sendo elas: Suporte da alta administração, avaliação de riscos, código de ética e políticas do *compliance*, controles internos, treinamento dos colaboradores, criação de canais de denúncia, investigações internas, devida diligência, auditorias e por fim diversidade e inclusão.

#### **4.1 COMPLIANCE: ASPECTOS LEGAIS E PRÁTICOS**

---

<sup>18</sup> *Legal, Ethics & Compliance.*

<sup>19</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm).

Como já explanado, o marco inicial de *compliance* no Brasil, foi a lei 12.846/13, denominada lei anticorrupção. A mencionada norma sofreu diversas alterações e melhorias ao longo dos anos, sendo utilizada como principal legislação regulamentadora a respeito da implantação do *compliance* nas organizações públicas e privadas.

Na seara trabalhista não se distingue, tendo a lei, citada supra, sido norteadora de condutas, observando os acordos e convenções coletivas, as disposições da CLT e políticas da OIT. Utilizando como princípio balizar a dignidade da pessoa humana, a fim de resguardar os trabalhadores e tornar o ambiente de trabalho produtivo e seguro a todos, tem-se confluência ao disposto na Constituição Federal, vide o artigo 225:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Ressalta-se ainda que o trabalho é um direito social a luz da Constituição Federal, onde dispõe em seu artigo 6º: *São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição* (BRASIL, 1988).

Ainda nesse sentido, prover um ambiente saudável de trabalho aumenta a produtividade dos trabalhadores (CETNAROVSKI, 2013), havendo confluência entre os interesses do empregador e empregado.

#### **4.2 COMPLIANCE COMO FERRAMENTA MITIGADORA DOS ASSÉDIOS NAS EMPRESAS**

Baseando-se no conceito etimológico de *compliance*, como sendo um contíguo de diretrizes a serem seguidos, com o intuito de minimizar erros, resta claro que se faz necessária sua implantação como uma ferramenta mitigadora de assédio nas empresas, por meio de treinamentos e mecanismos de prevenção, nesse sentido, Selma Carloto dispõe:

O *compliance* trabalhista realiza e **traz efetividade aos direitos humanos**, tutelando o meio ambiente de trabalho e **trazendo ferramentas efetivas para garantir o cumprimento das normas**. É obrigação da empresa zelar pelo bom ambiente de trabalho e por orientar seus empregados, por meio de treinamentos, além de desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento de problemas internos (CARLOTO, 2021, p.37, nossos grifos).

Na prática, deverão ser observados os princípios do *compliance* para detectar, prevenir e resolver os problemas a respeito dos assédios, ademais, coibir novos episódios, utilizando para tanto as ferramentas já mencionadas "*suporte da alta administração, avaliação de riscos, código de ética e políticas de compliance, controles internos, treinamento dos colaboradores, criação de canais de denúncia, investigações internas, devida diligência, auditorias, diversidade e inclusão*".

Salienta-se que, diante dessa problemática, os canais de denúncias deverão ser minuciosamente implantados, havendo como premissas: proteção da pessoa assediada, importância das investigações internas e celeridade aos casos confiados. Tais escrúpulos garantem a proteção do colaborador e, por fim, aplicação das devidas penalidades aos que descumprirem de qualquer maneira a cultura ética da organização. Restando, por conseguinte, a preservação da honra e a boa imagem da instituição.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

(...) muitíssimo importante que o empregador não se mantenha inerte diante da notícia ou mesmo suspeita de assédio (...), não só em razão da possibilidade de que seja responsabilizado, mas, sobretudo, para não perder seu capital reputacional. (VIEIRA, 2022, s/p).

Ante o exposto, evidenciamos que o resguardo de normas jurídicas e respeito à dignidade humana são formas intangíveis de proteção ao trabalhador. A vista do grande contencioso brasileiro nota-se que a melhor estratégia (e mais eficaz) é a atuação preventiva dos desvios funcionais, avultando a livre iniciativa do empregador, a dignidade do empregado e a efetividade das normas jurídicas, balizando, assim, os interesses distintos de ambas as classes.

Com efeito, a conduta de assédio moral, moral organizacional e sexual inflige um sofrimento desnecessário e evitável ao trabalhador, mostrando-se eficaz a



ferramenta do *Compliance* para mitigar os desvios funcionais e promover um ambiente saudável de trabalho, não sendo, a empresa, conivente com essa atitude vil para a manutenção de sua credibilidade externa.

Evidenciamos também que a nova ferramenta, em adesão paulatina, tem seu processo de aprimoramento automático, robustecendo o que ora não é tão eficaz<sup>20</sup> e consolidando o conceito no mercado jurídico, trabalhista e empresarial. Denota-se, destarte, o efeito *cliquet*<sup>21</sup>, vez que sua manutenção é apenas a melhora, depurando o que se mostra promíscuo hodiernamente.

No mais, resvala-se imprescindível a proteção das vítimas no ambiente de trabalho, provendo a manutenção e aperfeiçoamento da ferramenta do *Compliance*, com soluções céleres e duradouras para o fomento trabalhista. Propomos, também, futuras pesquisas para fins comparativos, denotando-nos a aplicação eficaz do *compliance* como forma salutar da justiça preventiva.

## 6. REFERÊNCIAS

BODAS, Alvaro. Por que a justiça brasileira é lenta? Disponível em: <<https://exame.com/brasil/por-que-a-justica-brasileira-e-lenta/>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BORGES, Grace; BORGES, Mario; V; M; A; MENDES, Jorlon. Brasil: seus imigrantes e refugiados à luz da decolonialidade. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/ipa/article/view/35039>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio sexual nas relações de trabalho. Disponível em: <<https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Brasília: Justiça do Trabalho, 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Jurisprudência do TRT de Minas sobre assédio sexual. Minas Gerais: TRT 3º Região, 2018

DELMANTO, C.; DELMA, F. M. D. A.; DELMANTO, R. CÓDIGO PENAL COMENTADO. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

---

<sup>20</sup> Um exemplo são os canais de denúncia, que deverão ser tratados com seriedade, celeridade e sigilo, erigindo a vítima e sua condição de vulnerabilidade. Tal tópico foi discutido no presente artigo.

<sup>21</sup> "Efeito cliquet é elucidado pela atividade dos alpinistas, ou seja, seu movimento é só de subida. Nos Direitos Humanos, por exemplo, é a vedação ao retrocesso." (BORGES; MENDES, 2021, p. 09).

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL, Código Penal Brasileiro (1940). Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL, Código Civil Brasileiro (2002). Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL, Lei Anticorrupção (2013). Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

BRASIL, Resolução nº 351/2020-CNJ (2020). Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de 29 de outubro de 2020.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio Moral no Trabalho – Conceito, espécies e requisitos caracterizadores. Disponível em: <[https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1\\_2.pdf](https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CARLOTO, Selma. O compliance trabalhista e a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores. 1.ed. São Paulo: LTr, 2021.

CETNAROVSKI, Fernanda Gabriele. A influência do ambiente físico empresarial sobre a produtividade. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/39213/A%20INFLUENCIA%20DO%20AMBIENTE%20FISICO%20EMPRESARIAL%20SOBRE%20A%20PRODUTIVIDADE.pdf?>>>. Acesso em 22 ago. 2023.

CONJUR. Buraco na lei. Assédio sexual praticado por padre ou pastor não é crime. Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2001-jul-11/assedio\\_praticado\\_padre-ou\\_pastor\\_nao\\_crime?>](https://www.conjur.com.br/2001-jul-11/assedio_praticado_padre-ou_pastor_nao_crime?>)>. Acesso em: 25 ago. 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

LEDA, Denise; RIBEIRO, Carla. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MAGALHÃES, Andrea. Justiça do trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. Brasília: TST, Justiça do Trabalho, 2023.

MEIRELLES, Alexa. Um a cada cinco profissionais sofreu assédio sexual no trabalho. Veja relatos. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos?>>. Acesso em: 24 ago. 2023.

PEREIRA, João Batista Brito. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/sites/portal/files/roles/assedio/2020-12-Cartilha-assedio-moral.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2023.

VIEIRA, Fernando Borges. Compliance e assédio sexual. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/369272/compliance-e-assedio-sexual>>. Acesso em: 24 ago. 2023.

ZANINI, Marco. Descubra os maiores benefícios que o compliance traz para as empresas. Disponível em: <<https://nova.globalweb.com.br/post/ descubra-os-maiores-beneficios-que-o-compliance-traz-para-as-empresas>>. Acesso em: 25 ago. 2023.