

Assédio moral na relação de emprego: o programa de *compliance* como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno¹

Anne Feitosa do Nascimento²

Resumo: O *compliance* significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o *compliance* trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de *compliance* pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do *compliance* se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: *Compliance*; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity. In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment, an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituçu.

² Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoral e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).

institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility, positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: *Compliance*; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; **2. Programas de *compliance*;** 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de *compliance*; **3. O papel do *compliance* trabalhista na perspectiva do assédio moral;** 3.1 O *compliance* trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; **Considerações finais; REFERÊNCIAS.**

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de *compliance* consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de *compliance* pode contribuir

para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de *compliance* pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de *compliance* pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o *compliance* e seus pilares; e identificar o papel do *compliance* trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão. Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do *compliance* trabalhista.

O tema *compliance* vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do *compliance* trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como *mobbing*, *bullying*, *bossing* ou *acoso moral* em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade.

Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho.

Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.

O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõe

seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar.

Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho.

O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral.

Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: *“aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”*

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em que é preciso ficar demonstrado o nexo causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, *“em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”*

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil *“por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”*

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: *“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”* Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: *“causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”*

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de *compliance*

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de *compliance* implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o *compliance* em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo *compliance*, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O *compliance* não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de *compliance* está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “*compliance*”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o *compliance* parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de *compliance*.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de *compliance* instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do *compliance*, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de *compliance*, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.

2.2. Pilares de um Programa de *compliance*

Os pilares de um programa de *compliance*, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de *compliance* e norteia as investigações do DOJ - *Department of Justice* e da SEC - *U.S. Securities & Exchange Commission* - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (*UK Bribery Act*) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de *compliance* definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, *due diligence* de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (*compliance*) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de *compliance* “prevenir, detectar e remediar”:

a) Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de *compliance*, não obstante a implementação de políticas e

procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “*top down*”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

b) Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados a proteção de denunciantes de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de *compliance*.

c) Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do programa de integridade são ações para esta função do *compliance*, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do *compliance*.

Ao adotar um programa de *compliance* eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do *compliance* trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O *compliance* trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O *compliance*, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de *compliance* trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a

interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o *compliance* trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o *compliance* trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de *compliance*. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais.

Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O *compliance* no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de *compliance* na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

- (i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de

interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de *compliance* é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):

As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de *compliance*.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de *compliance*, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até

mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um programa de integridade.

Assim, o *compliance*, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindicais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de *compliance*. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o *compliance* trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não

atendimento às exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social da empresa e de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de *compliance* trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o

desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. **Governança, riscos e compliance**. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. **Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios**. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei no **12.846, de 1o de agosto de 2013**, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. **Projeto de lei nº 2369, de 2003.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil.** 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. **Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades.** Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil.** Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance Trabalhista.** Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. **Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades**. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. **Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. **Manual de Compliance: compliance mastermind**. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e 79.



Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de Similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que o limite de 3% representa uma estatística de semelhança e não um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade maior do que 3% e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)



Relatório gerado por: brunatmoreno@outlook.com

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista	352	3,19
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://periodicos.ufmg.br/index.php/revise/article/download/5090/3148/15865	261	2,42
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://www.aurum.com.br/blog/compliance-trabalhista	101	1,3
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://saintpaul.com.br	5	0,07
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://saintpaul.com.br/contato	3	0,04
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://www.estantevirtual.com.br/editora/saint-paul-editora	3	0,04
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://www.gov.br/planalto/pt-br	2	0,03
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://www.researchgate.net/publication/287374136_The_Employment_Relationship	7	0,03
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista	0	0
Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx X https://anazinharock.jusbrasil.com.br/artigos/717633194/compliance-e-a-reducao-da-judicializacao-trabalhista	- - Parece que o documento não existe ou não pode ser acessado. HTTP response code: 403 - Server returned HTTP response code: 403 for URL: https://anazinharock.jusbrasil.com.br/artigos/717633194/compliance-e-a-reducao-da-judicializacao-trabalhista	



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista> (5677 termos)

Termos comuns: 352

Similaridade: 3,19%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista>

=====
Assédio moral na **relação de emprego**: o **programa de compliance** como instrumento de mitigação de **passivos trabalhistas**.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a **tool to mitigate** labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: **Graduanda em Direito** pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “**estar em conformidade com**”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o **compliance trabalhista** compreende a **adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos** concernentes à relação laboral. **O presente artigo tem por objetivo** identificar em que medida o **programa de compliance** pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na **relação de emprego**, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização **do compliance se** faz necessária, **tendo em vista** que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: **Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego;** Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment



, an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a **relação de emprego** caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do **assédio moral**.

O **assédio moral** consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada **de trabalho e** no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem **o direito de** personalidade do empregado. **Trata-se de uma** conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “**estar em conformidade**”. Desse modo, **o programa de compliance** consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para **o cumprimento das leis e regulamentos** relativos às **relações de trabalho**, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir **para mitigar os** passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral **nas relações de trabalho**.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida **o programa de compliance** pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na **relação de emprego**?

O **presente artigo tem por objetivo** geral identificar em que medida **o programa de compliance** pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na **relação de emprego**. Os objetivos específicos consistem em analisar **o instituto do** assédio moral na **relação de emprego** e **a responsabilidade civil do empregador**; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel **do compliance trabalhista** na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista **e cada vez mais** competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão **cada vez mais** presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.



Sendo assim, impõe a **necessidade de** analisar esse tema **sob a ótica do compliance trabalhista**.

O tema **compliance vem sendo** mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área **do compliance trabalhista**, sobretudo **no que tange** ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O **instituto do** assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O **assédio moral não se limita** ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o **assédio moral** é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O **assédio moral** é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o **assédio moral** constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica **de uma pessoa**. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar **o ambiente de trabalho**.

Para que tal fenômeno seja configurado **é necessário que** estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e **a finalidade de** exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O **assédio moral** basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º **da Consolidação das Leis** Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva **infere-se que**, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na **relação de emprego** e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do **assédio moral**. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador



que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.



O **assédio moral** horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõem seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o **assédio moral** tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas **de trabalho**.

O **assédio moral** na **relação de emprego**, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a **finalidade de** atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em **um ambiente saudável**, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o **assédio moral** no **ambiente de trabalho**, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado **na hipótese de** reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o **assédio moral**. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância **da adoção de medidas de prevenção** ao assédio moral. Nesse sentido, **no ordenamento jurídico brasileiro**, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A **responsabilidade civil** deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, **do descumprimento de** uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem **a responsabilidade civil** como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que **a responsabilidade civil** é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever



jurídico originário.

Em linhas gerais, a **responsabilidade civil** pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, **em que é** preciso ficar demonstrado o nexos causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a **responsabilidade civil** é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “**em que o** elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, **de acordo com o artigo 932 do** Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do **empregado ou preposto.**” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, **em seu artigo 223-A** e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da **pessoa física ou jurídica**, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a **Reforma Trabalhista**, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o **assédio moral** tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois **trata-se de** um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, **entende-se que** a condenação **ao pagamento de indenização**, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, **a fim de** quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir **em consonância com** as regras. **Um programa de compliance** implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover **uma cultura que** estimule, em todos os



membros da organização, a ética e o exercício social **em conformidade com a lei**.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar **de acordo com as leis e regulamentos**.

Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil **a partir da** Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento **da Lei Anticorrupção**, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente **a necessidade de** implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais **de controles internos, de riscos e auditoria**.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), **em seu artigo 1º**, preceitua acerca da responsabilização objetiva **administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira**. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, **bem como a** aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta **da empresa e a** dissolução compulsória **de pessoas jurídicas**. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para **o termo compliance**, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance **não se limita** tão somente à ideia de **cumprimento das normas**, mas também implica **a adoção de** medidas preventivas e **de uma cultura organizacional** ética e transparente. A **efetividade do programa de compliance** está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados **pela organização**.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define **programa de integridade**, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de **três linhas de** atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento **da empresa**. Assim, **é necessário que** os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização **do programa de compliance**.

A função “prevenir” é onde **a empresa deve** investir **a maior parte** de seus recursos, **tendo em vista a** premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas **e procedimentos, de forma clara**, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para **estar em conformidade com o sistema de compliance** instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e **canais de denúncia**, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza **o sistema de compliance**, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo **de integridade em risco**.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados



a proteção de denunciante de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para **avaliação de programas de compliance**.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações **que devem ser** adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. **A adoção de** medidas disciplinares, realização de investigações, **em caso de violação do programa de integridade** são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo **do programa de integridade** visando seu aperfeiçoamento na **prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos**, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar **um programa de compliance** eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos **à sua imagem**, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança **na área de** Tecnologia, **bem como, na** contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel **do compliance trabalhista** na perspectiva do **assédio moral**

3.1 **O compliance trabalhista**

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção **contra a administração pública**, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito **do Direito do Trabalho**, compreende **a adoção de** medidas para o efetivo cumprimento das **leis trabalhistas e demais** regulamentos concernentes às relações de emprego. **O programa de compliance trabalhista tem** o escopo de evitar sanções, processos judiciais, **bem como a** interrupção **da atividade empresarial** e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece **que o compliance trabalhista** atua com **o objetivo de** deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a **Justiça do Trabalho em** busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, **o compliance trabalhista**, ao delimitar a relação empregatícia, engloba **o cumprimento de** direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, **não se limita apenas** ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização **do programa de compliance**. Atualmente, a área de **gestão de pessoas** valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente **no que tange** aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação **de passivos trabalhistas**, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, **bem como na** redução **do número de** acidentes de trabalhos.

O compliance **no Direito do Trabalho** tem a função de **cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e** de excelência laboral, **através da adoção de boas práticas** destinadas à valorização do capital



e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o **programa de compliance na** área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de **código de conduta**; ii) treinamento dos empregados, **de acordo com as** atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação **de normas internas e externas** à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O **código de conduta** consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir **a identidade e a cultura da organização**, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação **do Direito do Trabalho**, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de **assédio moral**, o **código de conduta trata-se de uma** medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os **valores e princípios da** organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, **de modo que** seja acessível **a todos os** envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas **no âmbito de** suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. **O treinamento também** visa garantir a aderência às normas, **políticas e diretrizes**, dado que **a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas** que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de **gestão de pessoas** são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente **entre gestores e** subordinados.

O **canal de denúncia**, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a **prática de atos** ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir **ao denunciante o direito à** confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, **de acordo com** MATHIES (2018, p. 155):



As diferentes formas de remuneração **bem como a** busca de poder dentro da organização, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses **da empresa ou** ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, **o que pode**, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária **a adoção de** medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação **de normas internas e externas** à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam **em conformidade com** o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, **a fim de** coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da **efetividade do programa de compliance**.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a **efetividade do programa de compliance**, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no **código de conduta** da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada **do contrato de trabalho**, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção **de passivos trabalhistas**

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas **para a empresa**, seja com advogado, assistentes técnicos ou **decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas**.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido **em ações trabalhistas** acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em **um programa de integridade**.

Assim, o compliance, no âmbito **do Direito do Trabalho**, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto **do presente estudo**, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas **no que tange** à saúde financeira **da empresa**, **mas** também na sua reputação perante **os funcionários e o mercado de trabalho**.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, **estar em conformidade** diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às **condutas antissindiciais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores**. Isso demanda mecanismos de prevenção **para evitar a exposição da empresa, bem como sua** responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa **de acordo com** suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica **o compliance trabalhista** define um conjunto de políticas e **procedimentos que** mitigarão os riscos **em caso de** não atendimento às



exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o **ordenamento jurídico brasileiro** constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a **relação de emprego** quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos **de seus empregados** e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no **ambiente de trabalho**, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o **pagamento de indenização**.

Nesse contexto, através **do presente estudo**, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social **da empresa e de seus empregados** perante situações que envolvem **o assédio moral nas relações de trabalho**. A adoção de medidas através da institucionalização **do programa de compliance trabalhista**, como a elaboração de **código de conduta**, disponibilização **de canais de denúncia** e aplicação de medidas corretivas, **tem por objetivo** prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como **o assédio moral**, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma **relação de emprego** saudável e justa, **bem como para a redução de passivos trabalhistas**, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão **de compliance** e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.



BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na **Relação De Emprego**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. **Manual de Compliance: compliance** mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral **no âmbito da** empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/download/5090/3148/15865> (5331 termos)

Termos comuns: 261

Similaridade: 2,42%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/download/5090/3148/15865>

=====
Assédio moral na **relação de emprego**: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program **as a tool to** mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: **Graduanda em Direito** pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu **em Direito do Estado** pela Fundação **Faculdade de Direito** da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora **da Faculdade de Direito** da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance **significa “estar em conformidade com”**, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, **o compliance trabalhista** compreende a adoção de medidas para o cumprimento das **leis e regulamentos** concernentes à relação laboral. **O presente artigo** tem por objetivo identificar em que medida **o programa de compliance pode** contribuir para mitigar passivos **trabalhistas decorrentes do** assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na **relação de emprego**, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: **Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego;** Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures **to comply with** laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment



, an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral. O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade. Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.



Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica **do compliance trabalhista**. O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área **do compliance trabalhista**, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar **o ambiente de trabalho**.

Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e **a finalidade de exclusão da vítima**. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da **Consolidação das Leis** Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na **relação de emprego** e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita **a prática do assédio moral**. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador



que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja **entre os próprios** colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça.

Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente **no ambiente laboral**. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, **por meio de** ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, **bem como a** sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido **com base nos** artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na **relação de emprego**, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.



O assédio moral horizontal ocorre **entre os próprios** colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõem seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na **relação de emprego**, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há **a finalidade de** atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, **a prática do** assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo **que trabalha em** um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral **no ambiente de trabalho**, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa **no valor de R\$ 1.000,00** (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí **a importância da** adoção **de medidas de** prevenção ao assédio moral. Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo **qual deve ser** imposto ao autor do ato, destarte, **o dever de** reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever



jurídico originário.

Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em que é preciso ficar demonstrado o nexos causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o **dever de reparação**. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre **nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal**. Porém, **de acordo com** o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos **de seus funcionários**, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após **a Reforma Trabalhista**, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, **uma vez que** atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, **entende-se que a** condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, **a fim de** quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; **em se tratando de** natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; **nos casos de** ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa **agir em conformidade**?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir **em consonância com as regras**. Um **programa de compliance** implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em **todos os**



membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos. De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados



a proteção de denunciante de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação **de programas de compliance**.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação **do programa de integridade** são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo **do programa de integridade** visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e **combate à corrupção** e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar **um programa de compliance** eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel **do compliance trabalhista** na perspectiva do assédio moral

3.1 **O compliance trabalhista**

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção **contra a administração pública**, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas **da empresa, uma vez que** é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, **no âmbito do Direito do Trabalho**, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e **demais regulamentos** concernentes às relações de emprego. **O programa de compliance trabalhista** tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, **bem como a** interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece **que o compliance trabalhista** atua **com o objetivo de** deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, **o compliance trabalhista**, ao delimitar a relação empregatícia, engloba **o cumprimento de** direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização **do programa de compliance**. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no **Direito do Trabalho** tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital



e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o **programa de compliance na área trabalhista** seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de **código de conduta**; ii) treinamento dos empregados, **de acordo com as atividades desenvolvidas** no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de **canal de denúncias**; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O **código de conduta** consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do **Direito do Trabalho**, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, **em se tratando de assédio moral**, o **código de conduta** trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios **da organização**. Para que seja efetivo, **é preciso que** seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível **a todos os** envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras **no ambiente laboral**. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão **de um programa de compliance é de todas as** pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de **problemas de relacionamento entre** colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O **canal de denúncia**, medida detectiva, é um mecanismo **de controle e** fiscalização, que tem o escopo de combater **a prática de** atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, **o qual deve ser** amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, **de acordo com** MATHIES (2018, p. 155):



As diferentes formas de remuneração **bem como a** busca de poder **dentro da organização**, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses **da empresa ou** ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, **o que pode**, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que **as atividades desenvolvidas** estejam **em conformidade com** o resultado esperado e estejam sendo realizadas **de forma correta**. É um processo **de controle e** fiscalização, **a fim de** coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade **do programa de compliance**.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade **do programa de compliance**, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no **código de conduta** da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número **de ações trabalhistas** ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do **descumprimento das normas** trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em **um programa de integridade**.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também **na sua reputação** perante **os funcionários e o mercado de trabalho**.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, **estar em conformidade** diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindiciais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda **mecanismos de prevenção para evitar a** exposição da **empresa, bem como** sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o **seu programa de acordo com** suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica **o compliance trabalhista** define um conjunto **de políticas e procedimentos** que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às



exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a **relação de emprego** quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, **as empresas devem** adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas **de assédio moral no ambiente de trabalho**, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, **conclui-se que a** dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social **da empresa e de seus** empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas **relações de trabalho**. A adoção de medidas através da institucionalização **do programa de compliance trabalhista, como** a elaboração de **código de conduta**, disponibilização **de canais de denúncia e aplicação de** medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, **e podem ser** eficazes **para o desenvolvimento** de uma **relação de emprego** saudável e justa, bem como para a redução de passivos **trabalhistas, decorrentes do** mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão **de compliance e seus** desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição **da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-**Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.



BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na **Relação De Emprego**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign **Corrupt Practices Act** – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. **Manual de Compliance**: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral **no âmbito da** empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <https://www.aurum.com.br/blog/compliance-trabalhista> (2143 termos)

Termos comuns: 101

Similaridade: 1,3%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<https://www.aurum.com.br/blog/compliance-trabalhista>

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity. In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment



, an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. **Assédio Moral**; 1.1 **O que é assédio moral?**; 1.2 **O assédio moral** nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. **Programas de compliance**; 2.1 **O que significa agir** em conformidade; 2.2. Pilares **de um Programa de compliance**; 3. O papel **do compliance trabalhista** na perspectiva do **assédio moral**; 3.1 **O compliance trabalhista**; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do **assédio moral**.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a **jornada de trabalho** e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “**estar em conformidade**”. Desse **modo**, **o programa de compliance** consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida **o programa de compliance** pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida **o programa de compliance** pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel **do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral** para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.



Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica **do compliance trabalhista**.

O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área **do compliance trabalhista**, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O **assédio moral** não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, **em todos os** grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o **assédio moral** é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O **assédio moral** é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o **assédio moral** constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o **ambiente de trabalho**.

Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O **assédio moral** basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O **assédio moral** nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do **assédio moral**. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador



que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O **assédio moral** está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, **assim como a** competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o **assédio moral** tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, **por meio de** ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram **o assédio moral**.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, **o assédio moral** tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor **passa a ser** seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.



O **assédio moral** horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõe seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o **assédio moral** tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho.

O **assédio moral** na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, **não há uma legislação** específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o **assédio moral no ambiente de trabalho**, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o **assédio moral**. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral. Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o **dever de reparação** do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever



jurídico originário.

Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, **em que é** preciso ficar demonstrado o nexos causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja **o dever de** reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, **de acordo com** o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício **do trabalho que** lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido **da seguinte forma**: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, **o assédio moral** tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O **que significa agir** em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. **Um programa de compliance** implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, **em todos os**



membros da organização, a ética e o exercício social **em conformidade com a lei**.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é **estar de acordo com as** leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade **no Brasil a** partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento **da Lei Anticorrupção**, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, **de riscos e auditoria**.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas **pela prática de atos** contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre **as sanções aplicáveis** às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como **a aplicação de** multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta **da empresa e a** dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica **a adoção de** medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. **A efetividade do programa de compliance** está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento **da empresa**. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização **do programa de compliance**.

A função “prevenir” é onde **a empresa deve** investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para **estar em conformidade com** o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e **canais de denúncia**, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita **a aplicação de** uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo **de integridade em risco**.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados



a proteção de denunciante de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação **de programas de compliance**.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. **A adoção de** medidas disciplinares, realização de investigações, **em caso de violação do programa de** integridade são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo **do programa de** integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar **um programa de compliance** eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel **do compliance trabalhista** na perspectiva do **assédio moral**

3.1 **O compliance trabalhista**

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do **Direito do Trabalho**, compreende **a adoção de** medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. **O programa de compliance trabalhista tem** o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que **o compliance trabalhista** atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, **o compliance trabalhista**, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, **jornada de trabalho**, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização **do programa de compliance**. Atualmente, a área **de gestão de** pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no **aumento da produtividade** e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção **de riscos e** de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital



e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o **programa de compliance** na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de **código de conduta**; ii) treinamento dos empregados, **de acordo com as** atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de **normas internas e** externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O **código de conduta** consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do **Direito do Trabalho**, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de **assédio moral**, o **código de conduta** trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja **acessível a todos os** envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão **de um programa de compliance** é **de todas as** pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos **de gestão de** pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, **que tem o** escopo de combater a **prática de atos** ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para **aplicação das penalidades** e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, **de acordo com** MATHIES (2018, p. 155):



As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um programa de integridade.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindiciais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às



exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral **através de, por exemplo**, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral **no ambiente de trabalho**, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social **da empresa e de** seus empregados perante situações que envolvem **o assédio moral** nas relações **de trabalho**. **A adoção de** medidas através da institucionalização **do programa de compliance trabalhista**, como a elaboração de **código de conduta**, disponibilização **de canais de denúncia** e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como **o assédio moral**, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão **de compliance e** seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.



BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. **Regulamenta a Lei** no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas **pela prática de atos** contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de **janeiro de** 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas **pela prática de atos** contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos **de ações trabalhistas** nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de **direito do trabalho**. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área **de Gestão de** Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e** compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre **O Assédio Moral** Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <https://saintpaul.com.br> (830 termos)

Termos comuns: 5

Similaridade: 0,07%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://saintpaul.com.br>

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

.
Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment , an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the



employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.

Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do compliance trabalhista.



O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do compliance trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho.

Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação **de emprego e** é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada



como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.

O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma



posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõem seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral.

Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.



Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em **que é preciso** ficar demonstrado o nexo causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de compliance implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.



ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define **programa de integridade**, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um **programa de integridade** (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre **programa de integridade** com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados a proteção de denunciadores de boa-fé.



O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de compliance.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do **programa de integridade** são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do **programa de integridade** visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar um programa de compliance eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança **na área de** Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O compliance trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de compliance trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o compliance trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o compliance trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de compliance. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital e humana das empresas.



3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de compliance na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):

As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer



com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um **programa de integridade**.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindicais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar



positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie **de emprego e** a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social da empresa e de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de compliance trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1º de agosto de



2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <https://saintpaul.com.br/contato> (345 termos)

Termos comuns: 3

Similaridade: 0,04%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://saintpaul.com.br/contato>

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

.
Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment , an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the



employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.

Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do compliance trabalhista.



O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do compliance trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais. Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho. Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral. É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada



como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.

O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma



posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõem seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral.

Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.



Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em **que é preciso** ficar demonstrado o nexo causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de compliance implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.



ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define **programa de integridade**, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um **programa de integridade** (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre **programa de integridade** com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados a proteção de denunciadores de boa-fé.



O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de compliance.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do **programa de integridade** são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do **programa de integridade** visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar um programa de compliance eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O compliance trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de compliance trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o compliance trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o compliance trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de compliance. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital e humana das empresas.



3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de compliance na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):

As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer



com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um **programa de integridade**.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindicaais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar



positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social da empresa e de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de compliance trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1º de agosto de



2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: [Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno \(1\) \(1\).docx \(5702 termos\)](#)

Arquivo 2: <https://www.estantevirtual.com.br/editora/saint-paul-editora> (900 termos)

Termos comuns: 3

Similaridade: 0,04%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno \(1\) \(1\).docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://www.estantevirtual.com.br/editora/saint-paul-editora>

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

.
Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment



, an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.



Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do compliance trabalhista. O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do compliance trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho.

Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador



que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça.

Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.



O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõem seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral. Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever



jurídico originário.

Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em que é preciso ficar demonstrado o nexos causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de compliance implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os



membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos. De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados



a proteção de denunciadores de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de compliance.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do programa de integridade são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar um programa de compliance eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O compliance trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de compliance trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o compliance trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o compliance trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de compliance. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital



e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de compliance na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):



As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um programa de integridade.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindiciais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às



exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social **da empresa e** de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de compliance trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: **Saint Paul Editora** Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: **Saint Paul Editora** Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.



BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 10 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irary; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. **Rio de Janeiro**: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <https://www.gov.br/planalto/pt-br> (717 termos)

Termos comuns: 2

Similaridade: 0,03%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento <https://www.gov.br/planalto/pt-br>

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

.
Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment , an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the



employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.

Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do compliance trabalhista.



O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do compliance trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais. Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho. Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral. É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada



como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, **por meio de** ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.

O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma



posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõe seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral.

Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.



Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em que é preciso ficar demonstrado o nexo causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de compliance implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.



ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados a proteção de denunciadores de boa-fé.



O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de compliance.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do programa de integridade são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar um programa de compliance eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O compliance trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de compliance trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o compliance trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o compliance trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de compliance. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital e humana das empresas.



3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de compliance na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):

As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer



com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um programa de integridade.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindicais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar



positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social da empresa e de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de compliance trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1º de agosto de



2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. **Rio de Janeiro**: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: https://www.researchgate.net/publication/287374136_The_Employment_Relationship (13255 termos)

Termos comuns: 7

Similaridade: 0,03%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento

https://www.researchgate.net/publication/287374136_The_Employment_Relationship

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment **in the employment relationship**: **the** compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

.
Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning **the employment relationship**. **The purpose of this article** is to identify **the extent to which** the



compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment , an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute **in the employment relationship, through** review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a



esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão. Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do compliance trabalhista. O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do compliance trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais. Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho. Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral. É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício



do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça. Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu



superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.

O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõe seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral. Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada



à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em que é preciso ficar demonstrado o nexo causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de compliance implica cumprir, obedecer e executar aquilo que



foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de



credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.

2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos.

De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de



irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados a proteção de denunciante de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de compliance.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do programa de integridade são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar um programa de compliance eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O compliance trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de compliance trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o compliance trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o compliance trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de compliance. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção



de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de compliance na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma



organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):

As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um programa de integridade.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindicais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista



define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social da empresa e de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de compliance trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.



BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irandy; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p.



147-148 e 155.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e



=====
Arquivo 1: Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx (5702 termos)

Arquivo 2: <http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista> (12 termos)

Termos comuns: 0

Similaridade: 0%

O texto abaixo é o conteúdo do documento Trabalho de Conclusão de Curso - Bruna Moreno (1) (1).docx. Os termos em vermelho foram encontrados no documento

<http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista>

=====
Assédio moral na relação de emprego: o programa de compliance como instrumento de mitigação de passivos trabalhistas.

Moral harassment in the employment relationship: the compliance program as a tool to mitigate labor.

Bruna Teixeira Moreno

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Pituauçu.]

Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

Resumo: O compliance significa “estar em conformidade com”, obedecendo ao que foi imposto, comprometendo-se com a integridade. Nesse sentido, o compliance trabalhista compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos concernentes à relação laboral. O presente artigo tem por objetivo identificar em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral, uma conduta abusiva que expõe uma pessoa a situações vexatórias, mediante análise desse instituto na relação de emprego, através de revisão bibliográfica. Os resultados sinalizam que a institucionalização do compliance se faz necessária, tendo em vista que uma organização adepta a esse mecanismo goza de credibilidade, influencia positivamente o clima organizacional e reduz passivos trabalhistas provenientes do assédio moral.

Palavras-chave: Compliance; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; Assédio Moral; Passivos Trabalhistas

.
Abstract: Compliance means “being in compliance with”, obeying what was imposed, committing to integrity . In this sense, labor compliance includes the adoption of measures to comply with laws and regulations concerning the employment relationship. The purpose of this article is to identify the extent to which the compliance management system can contribute to mitigate labor liabilities resulting from moral harassment



, an abusive conduct that exposes a person to vexing situations, by analyzing this institute in the employment relationship, through review bibliographic. The results indicate that the institutionalization of compliance is necessary, considering that an organization that adheres to this mechanism enjoys credibility , positively influences the organizational climate and reduces labor liabilities arising from bullying.

Keywords: Compliance; Labor Law; Employment Relationship; Bullying; Labor Liabilities.

Sumário: Introdução; 1. Assédio Moral; 1.1 O que é assédio moral?; 1.2 O assédio moral nas relações de emprego; 1.3 A responsabilidade civil do empregador; 2. Programas de compliance; 2.1 O que significa agir em conformidade; 2.2. Pilares de um Programa de compliance; 3. O papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral; 3.1 O compliance trabalhista; 3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras; 3.3 Prevenção de passivos trabalhistas; Considerações finais; REFERÊNCIAS.

Introdução

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações ao longo dos anos, sobretudo em virtude da globalização e evolução dos sistemas produtivos, impulsionados pelo capitalismo. Nesse contexto, a relação de emprego caracterizou-se pelo aumento da competitividade, cujo principal objetivo é a entrega de resultados com o menor dispêndio de custo, ambiente propenso à prática do assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição de alguém, de forma prolongada e reiterada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, a situações vexatórias, produzindo danos físicos ou psíquicos através de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado. Trata-se de uma conduta abusiva do empregador, preposto ou mesmo colegas de trabalho, cujo intuito é isolar o empregado no ambiente laboral, causando danos que atingem diretamente sua dignidade.

Compliance significa “estar em conformidade”. Desse modo, o programa de compliance consiste em um mecanismo de controle e prevenção, visando reduzir o impacto negativo de eventuais irregularidades e adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, razão pela qual o presente estudo tem o fito de verificar de que maneira, no contexto social brasileiro, a adoção do mecanismo de compliance pode contribuir para mitigar os passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral nas relações de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho se propõe a responder o seguinte problema: Em que medida o programa de compliance pode contribuir para mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego?

O presente artigo tem por objetivo geral identificar em que medida o programa de compliance pode mitigar passivos trabalhistas decorrentes do assédio moral na relação de emprego. Os objetivos específicos consistem em analisar o instituto do assédio moral na relação de emprego e a responsabilidade civil do empregador; contextualizar o compliance e seus pilares; e identificar o papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral para mitigar passivos trabalhistas.

A metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica sobre os temas propostos.

O estudo justifica-se pelo assédio moral ser um instituto que assola diversos trabalhadores, notadamente como consequência de uma sociedade capitalista e cada vez mais competitiva. As doenças associadas a esse instituto estão cada vez mais presentes nas relações laborais, dada a complexidade da questão.



Sendo assim, impõe a necessidade de analisar esse tema sob a ótica do compliance trabalhista. O tema compliance vem sendo mais amplamente discutido no Brasil na área pública e privada, desde o advento da Lei 12.846/13, contudo, ainda não foram disseminadas de forma consistente as contribuições relativas à área do compliance trabalhista, sobretudo no que tange ao estudo do assédio moral que é objeto de muitos processos judiciais, razão pela qual o tema a ser pesquisado é juridicamente relevante.

1. Assédio Moral

1.1 O que é assédio moral?

O instituto do assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, bossing ou acoso moral em outros países, consiste na prática pelo ofensor de conduta abusiva reiterada e prolongada, com o intuito de desestabilizar psicologicamente a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes. O assédio moral não se limita ao âmbito laboral, podendo ocorrer, contudo, em todos os grupos sociais em que a rivalidade pode se fazer presente, a exemplo das relações familiares, bem como educacionais.

Segundo Rodolfo Pamplona (2013, p. 1), o assédio moral é caracterizado por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo. Para ele, a sua ocorrência é de forma reiterada e como efeito pode ter a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

O assédio moral é uma violência de natureza psicológica, cuja consequência é a produção de danos à integridade do indivíduo, usurpando e afrontando diretamente seus direitos de dignidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio consagrado e tutelado como fundamental no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que envolve todos os aspectos pessoais, sendo, portanto, atributo humano que o confere respeito e proteção, que incide desde a sua concepção até o fim da sua personalidade. Para Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65), o assédio moral constitui toda e qualquer conduta abusiva e manifesta-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Tal situação põe em perigo o emprego da vítima e contribui para degradar o ambiente de trabalho.

Para que tal fenômeno seja configurado é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: a conduta abusiva, a natureza psicológica da conduta, a reiteração do ato ofensivo e a finalidade de exclusão da vítima. Tratam-se de relações onde a dominação impera, onde há cobranças excessivas ensejadoras de distúrbios psicológicos na vítima, atingindo diretamente seus direitos de personalidade e tornando o ambiente o qual se encontra hostil e desagradável. O assédio moral basicamente também pode ser encontrado nas modalidades vertical, horizontal ou mista, conforme será explicitado adiante.

1.2 O assédio moral nas relações de emprego

As relações de emprego se configuram quando presentes os elementos característicos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. De tal assertiva infere-se que, embora presente a característica da subordinação, composta de partes hierarquicamente diferentes, esta impõe limites. A subordinação deve ser entendida não como a submissão do empregado, mas sim da execução laboral.

É inegável a condição de vulnerabilidade a qual se encontra o empregado na relação de emprego e é justamente a hipossuficiência e a fragilidade deste que possibilita a prática do assédio moral. O exercício do poder diretivo atrelado ao empregador é legítimo, contudo, não é ilimitado. A conduta do empregador



que extrapola os limites legais desrespeita os direitos de personalidade do empregado e é considerada como ilegal e abusiva.

O assédio moral está diretamente ligado ao âmbito da globalização, considerando que o mundo atual exige cobranças excessivas por parte do empregador, visando atingir o lucro empresarial e atender às imposições do mundo capitalista, o que, inclusive, pode incentivar a competitividade e sentimentos como a inveja entre os próprios colegas de trabalho.

Rufino (2006, p. 79) afirma que o clima de agressividade nas organizações são efeitos da globalização da economia, a qual provoca na sociedade uma onda feita de exclusão, de desigualdades e de injustiça.

Outro aspecto observado refere-se à exploração de mulheres e homens no trabalho, o autor entende que a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho, assim como a competição entre os trabalhadores de forma sistemática e incentivada pela empresa também provoca comportamento agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

Dessa forma, é importante diferenciar o assédio de meras condutas de cobrança. É imprescindível que no caso do assédio haja a presença do elemento volitivo de constranger e humilhar o empregado.

Para configurar assédio, a conduta abusiva se perdura no tempo e seu caráter é permanente no ambiente laboral. Para além disso, o assédio moral tem o intuito de causar abalo psicológico e o isolamento da vítima, por meio de ações que estimulem a desqualificação e a diminuição de sua autoestima, atingindo diretamente os seus direitos de personalidade, bem como a sua dignidade.

A conduta abusiva nada mais é do que um ato ilícito, o qual é definido com base nos artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro, que assim dispõe:

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

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

Em se tratando de assédio moral, tal conduta precisa ocorrer de forma repetida e prolongada, de modo a atentar à dignidade psíquica da vítima. A maioria dos autores, como Pamplona Filho (2013, p. 108), entende que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram o assédio moral.

Diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é a obtenção de vantagem sexual, o assédio moral tem motivação de caráter econômico, pois as práticas abusivas têm o intuito de causar o afastamento ou mesmo a demissão do empregado.

A modalidade vertical tem como elemento central o abuso de poder decorrente de uma relação hierárquica, classificando-se como descendente a agressão cometida pela parte hierarquicamente superior na relação de emprego, que extrapola o seu poder diretivo, sendo a vítima o empregado subordinado.

Marie-France Hirigoyen (2014, p. 76-80), traz, a título exemplificativo, condutas caracterizadoras da supracitada modalidade como a humilhação e a desqualificação da vítima, o isolamento desta dos demais colegas de trabalho, brincadeiras, zombarias e ironias ou mesmo a distribuição de tarefas vexatórias e a fixação de metas inatingíveis.

Quanto ao assédio vertical ascendente, embora não seja tão comum, a vítima, nesse caso, é o empregador. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, na hipótese em que os cargos de chefia são ocupados por pessoas mais novas do que o ofensor, quando um empregado é promovido e o agressor passa a ser seu subordinado ou quando um funcionário utiliza alguma informação sigilosa acerca do seu superior hierárquico como meio de chantagem para se auto beneficiar.



O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, que ocupam, portanto, a mesma posição hierárquica. Muitas vezes, alguns empregados imbuídos de inimizade ou competitividade, perseguem e expõem seus colegas a situações humilhantes, como ocorre, por exemplo, quando um funcionário não consegue atingir suas metas e o ofensor se aproveita de tal situação para debochar. Segundo Delgado (2019, p. 771-772), o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no âmbito empregatício, das chefias em direção a chefiado(s) ou no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas.

Na hipótese do assédio moral misto, ocorre simultaneamente a modalidade vertical e a horizontal. A vítima sofre agressão tanto do seu superior hierárquico ou subordinado, quanto dos seus colegas de trabalho. O assédio moral na relação de emprego, portanto, pode se manifestar de diversas formas. Em todas elas há a finalidade de atingir diretamente a integridade moral do trabalhador. Dentre as inúmeras consequências, a prática do assédio moral pode desencadear na vítima transtornos psíquicos, como a ansiedade, depressão, estresse, sentimento de medo e insegurança, e físicos, como gastrite, hipertensão, entre outros.

Ademais, tal conduta ilícita interfere nas relações interpessoais, afetando o convívio social da vítima do assédio moral que tende ao isolamento. O assediado é tomado por um sentimento de fracasso, o que gera prejuízo também no rendimento do trabalhador. Em verdade, o indivíduo que trabalha em um ambiente saudável, produz muito mais do que aquele submetido ao terror psicológico.

1.3 A responsabilidade civil do empregador

No Brasil, não há uma legislação específica visando o combate ao instituto do assédio moral. Contudo, o que existe são dispositivos infra e constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, bem como projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que proíbe claramente o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo, portanto, devida a indenização pelo empregador à vítima.

O supracitado projeto estabelece que o valor da indenização corresponderá a dez vezes a remuneração do empregado, cujo cálculo será dobrado na hipótese de reincidência. Caso haja danos à saúde do empregado, fica o empregador obrigado a custear o tratamento médico.

O projeto também determina que o empregador estará sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, se for verificado o assédio moral. Se houver reincidência, o valor será elevado ao dobro. Daí a importância da adoção de medidas de prevenção ao assédio moral. Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a vítima do assédio moral laboral encontra amparo no instituto da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil deriva da violação de um dever jurídico, ou seja, do descumprimento de uma norma jurídica preexistente, motivo pelo qual deve ser imposto ao autor do ato, destarte, o dever de reparação do dano causado. Tal instituto está previsto no artigo 927 do Código Civil que assim dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Stolze e Pamplona (2019, p. 40) definem a responsabilidade civil como a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2020, p. 11) esclarece que a responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, o qual exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação e que a sua essência está ligada à noção de desvio de conduta, surgindo para recompor o dano decorrente da violação de um dever



jurídico originário.

Em linhas gerais, a responsabilidade civil pode ser classificada em subjetiva ou objetiva. Será subjetiva quando decorrer de um ato ilícito culposo ou doloso, em que é preciso ficar demonstrado o nexos causal da conduta e o dano. Nesse caso, a vítima precisa comprovar a culpa do agente para que haja o dever de reparação. A responsabilidade será objetiva quando prescinde a caracterização do elemento culpa.

De acordo com o entendimento de Stolze e Pamplona (2019, p. 45), há situações em que a responsabilidade civil é atribuída a quem não causou o dano diretamente. O dano, nessa hipótese, foi causado por um terceiro, com o qual aquele mantém uma relação jurídica. É a chamada responsabilidade civil indireta, “em que o elemento culpa não é desprezado, mas sim presumido, em função do dever de vigilância a que está obrigado o réu.”

Conforme mencionado anteriormente, nem sempre o ofensor é o empregador, como ocorre nos casos de assédio vertical ascendente e horizontal. Porém, de acordo com o artigo 932 do Código Civil, ainda assim, o empregador também é responsável pela reparação civil “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Do mesmo modo, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.” Logo, o empregador é responsável pela fiscalização dos atos de seus funcionários, respondendo objetivamente pelos eventuais prejuízos causados por eles, no exercício de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-A e seguintes, dispõe acerca do dano extrapatrimonial, o qual é definido da seguinte forma: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nomenclatura “dano extrapatrimonial”, ao invés de meramente “dano moral”, utilizado após a Reforma Trabalhista, é mais abrangente, e abarca todo o dano que não seja de natureza patrimonial. Portanto, o assédio moral tem por efeito o dano extrapatrimonial, uma vez que atinge diretamente os direitos de personalidade da vítima.

Embora haja controvérsias a respeito de como reparar tal dano da forma mais adequada, pois trata-se de um dano complexo, difícil de ser quantificado monetariamente, na maioria dos casos, entende-se que a condenação ao pagamento de indenização, em pecúnia, seja uma forma menos injusta. Nesse sentido, a CLT, no artigo 223-G, descreve os elementos que serão avaliados pelo juízo, a fim de quantificar a supracitada indenização.

Em caso de procedência do pedido, a ofensa deverá ser enquadrada em um dos parâmetros descritos pelo dispositivo, como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Para as ofensas de natureza leve, a indenização será fixada em até três vezes o último salário contratual da vítima; em se tratando de natureza média, até cinco vezes o seu último salário contratual; nos casos de ofensa de natureza grave e gravíssima, até vinte e cinquenta vezes, respectivamente, o último salário contratual do ofendido.

2. Programas de compliance

2.1 O que significa agir em conformidade?

Compliance é um termo inglês que deriva do verbo “to comply”. Em outras palavras, significa agir em consonância com as regras. Um programa de compliance implica cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado e consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os



membros da organização, a ética e o exercício social em conformidade com a lei.

ASSI (2013, p. 30) esclarece que agir em conformidade é estar de acordo com as leis e regulamentos. Segundo o autor, também se faz necessário exigir que todos dentro da organização cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida.

Este termo ganhou notoriedade no Brasil a partir da Operação Lava Jato, conduzida pelo Juiz Sérgio Moro, com a exposição de fraudes e escândalos de corrupção, sobretudo com o advento da Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013. Assim, tornou-se evidente a necessidade de implementar o compliance em pequenas, médias e grandes corporações, concretizando o desejo de diversos profissionais de controles internos, de riscos e auditoria.

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), em seu artigo 1º, preceitua acerca da responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Essa lei dispõe sobre as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas em virtude de atos praticados em desfavor da Administração Pública.

Entre as sanções previstas, vislumbra-se, a título de exemplo, a reparação dos danos aos cofres públicos, bem como a aplicação de multas, as quais podem chegar a 20% da receita bruta da empresa e a dissolução compulsória de pessoas jurídicas. Assim, os mecanismos efetivos de integridade, outra denominação para o termo compliance, tornam-se essenciais para a redução dessas penalidades, prevenindo e mitigando práticas corruptas.

O compliance não se limita tão somente à ideia de cumprimento das normas, mas também implica a adoção de medidas preventivas e de uma cultura organizacional ética e transparente. A efetividade do programa de compliance está atrelada aos padrões de honestidade e integridade adotados pela organização.

O Art. 41 do Decreto 8.420/2015, define programa de integridade, também conhecido por “compliance”, como:

O conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse sentido, o compliance parte de três linhas de atividades: prevenir, detectar e remediar, cuja finalidade é nortear o funcionamento da empresa. Assim, é necessário que os mecanismos de integridade sejam de fácil compreensão para abrangência dos funcionários e institucionalização do programa de compliance.

A função “prevenir” é onde a empresa deve investir a maior parte de seus recursos, tendo em vista a premissa de que é melhor prevenir do que remediar. Visando uma prevenção eficaz, as organizações devem estabelecer políticas e procedimentos, de forma clara, indicando como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com o sistema de compliance instituído. Já a função “detectar”, visa atenuar as chances de atos ilícitos passarem despercebidos, através de auditorias e canais de denúncia, por exemplo.

Por outro lado, a terceira função do compliance, “corrigir/remediar”, tem o fito de corrigir uma falha, é a resposta a um ato de não conformidade. Esta função possibilita a aplicação de uma medida disciplinar, se necessário, considerando que uma organização que institucionaliza o sistema de compliance, goza de credibilidade e, desse modo, o uso equivocado deste, coloca todo o mecanismo de integridade em risco.



2.2. Pilares de um Programa de compliance

Os pilares de um programa de compliance, devem ser desenvolvidos e aplicados de acordo com a natureza e especificidade das empresas e podem ser identificados nas Leis e regulamentos, oriundos da legislação anticorrupção no Brasil e no mundo. Nos Estados Unidos, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) define os parâmetros para avaliação de programas de compliance e norteia as investigações do DOJ - Department of Justice e da SEC - U.S. Securities & Exchange Commission - a comissão de valores mobiliários dos EUA.

Para Punder (2019, p. 21) a aplicação da FCPA foi dominante desde sua introdução em 1977 até 2010, quando outros países começaram a introduzir suas Leis anticorrupção próprias. Como exemplo, na Inglaterra, foi promulgada a Lei Anticorrupção de 2010 (UK Bribery Act) e no Brasil, a Lei 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto 8.420/2015.

Os pilares de compliance definem ações e práticas para condução de políticas e procedimentos, controle interno, elaboração de código de ética e conduta, implementação de canais de denúncias, treinamentos de temas relacionados a integridade, due diligence de terceiros, bem como gerenciamento de riscos. De acordo com o disposto no artigo 42 do Decreto 8.420/2015, um programa de integridade (compliance) será avaliado quanto a existência e aplicação do programa pela empresa com base nos 16 incisos de parâmetros apresentados, explicados a seguir, em linhas gerais, conforme as funções de compliance “prevenir, detectar e remediar”:

Prevenir

O primeiro pilar (parâmetro) diz respeito ao comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, sendo entendimento unânime entre as legislações pesquisadas que este é requisito essencial para a eficácia da institucionalização do sistema de compliance, não obstante a implementação de políticas e procedimentos claros, é imprescindível que o exemplo venha de cima, “top down”.

Estabelecer padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade e que estes sejam aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, é um outro pilar relacionado à função prevenir, citado na alínea II do artigo em referência, alinhado com a FCPA, por exemplo.

Realizar treinamento sobre programa de integridade com certa regularidade, assim como análise periódica de riscos possibilitando a sua identificação e avaliação de riscos e controles, constituem pilares que atuam na função relacionada à prevenção.

Para o disposto no referido Decreto, os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, assim como os controles internos devem assegurar a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica.

Considerando que a pessoa jurídica é responsabilizada por atos praticados por terceiros em seu interesse que atuam em seu nome, o referido decreto na alínea III, dispõe sobre a necessidade de que padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, quando necessário, sejam estendidos a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, além da adoção de procedimentos para realização de diligências apropriadas para contratação.

Detectar

A função detectar reúne ações para garantir a efetividade do programa através da detecção de desvios, e o artigo 42, alínea X, estabelece como critério de avaliação a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados



a proteção de denunciante de boa-fé.

O monitoramento e controle de riscos são ações que visam detecção de fraudes e ilícitos, também citados como parâmetro para avaliação de programas de compliance.

Remediar

Após ocorrências de não conformidades, a lei prevê ações que devem ser adotadas que visam estabelecer estratégias para remediar o risco. A adoção de medidas disciplinares, realização de investigações, em caso de violação do programa de integridade são ações para esta função do compliance, assim como implementar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

O monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à corrupção e atos ilícitos, é um outro pilar estabelecido pelo Decreto 8.420/15 que faz parte da função remediar do compliance.

Ao adotar um programa de compliance eficiente, a organização está se prevenindo de sanções previstas em legislações provenientes de autuações, danos à sua imagem, patrimônio e reputação, proteção contra falhas de segurança na área de Tecnologia, bem como, na contratação de fornecedores e nas relações com parceiros e ainda de possíveis questões tributárias e trabalhistas.

3. Papel do compliance trabalhista na perspectiva do assédio moral

3.1 O compliance trabalhista

Embora o intuito do legislador fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, se fez necessário estender tal entendimento às outras áreas da empresa, uma vez que é inegável que atos lesivos podem prejudicar a reputação de uma organização, em qualquer esfera, seja ela fiscal, contábil ou trabalhista.

O compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, compreende a adoção de medidas para o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e demais regulamentos concernentes às relações de emprego. O programa de compliance trabalhista tem o escopo de evitar sanções, processos judiciais, bem como a interrupção da atividade empresarial e, sobretudo, o aprimoramento da organização.

DA SILVA (2019, p. 182) esclarece que o compliance trabalhista atua com o objetivo de deixar a empresa apta ao conjunto de conformidades da lei, eliminando potenciais riscos capazes de resultar na ideia de o colaborador acionar a Justiça do Trabalho em busca de seus possíveis direitos.

Desse modo, o compliance trabalhista, ao delimitar a relação empregatícia, engloba o cumprimento de direitos e obrigações por ambas as partes envolvidas, tanto o empregado quanto o empregador, tais como pagamentos, gestão de benefícios, jornada de trabalho, entre outros. Entretanto, não se limita apenas ao cumprimento da legislação laboral.

Todas as pessoas que integram a organização desempenham papel fundamental para aderência e institucionalização do programa de compliance. Atualmente, a área de gestão de pessoas valoriza o desenvolvimento do empregado, principalmente no que tange aos seus objetivos e anseios pessoais. Destarte, a implementação deste programa implica não apenas na mitigação de passivos trabalhistas, mas também na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e colaboração dos funcionários, bem como na redução do número de acidentes de trabalhos.

O compliance no Direito do Trabalho tem a função de cumprimento das normas trabalhistas, de prevenção de riscos e de excelência laboral, através da adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital



e humana das empresas.

3.2 Adoção de medidas preventivas, detectivas e saneadoras

Para que o programa de compliance na área trabalhista seja efetivo, MATHIES (2018, p. 147-148) sustenta que é importante a implantação das seguintes medidas:

(i) elaboração e utilização de código de conduta; ii) treinamento dos empregados, de acordo com as atividades desenvolvidas no âmbito organizacional; iii) criação e manutenção de canal de denúncias; (iv) tratamento para resolução de questões relacionadas a conflitos de interesses; v) monitoramento e verificação de normas internas e externas à empresa; (vi) desenvolvimento de ações corretivas.

O código de conduta consiste em uma normatização interna da organização, pautado na transparência, sustentabilidade, integridade e em princípios éticos.

Este código deverá refletir a identidade e a cultura da organização, cujo objetivo, segundo ASSI (2013, p. 39), é:

Respalda os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral.

Nesse sentido, em se tratando de assédio moral, o código de conduta trata-se de uma medida preventiva, que deverá identificar as práticas ilícitas que caracterizam o instituto e que confrontam os valores e princípios da organização. Para que seja efetivo, é preciso que seja elaborado com clareza das informações, com linguagem fácil, de modo que seja acessível a todos os envolvidos.

O treinamento visa a capacitação e o engajamento daqueles que integram a organização, dos cargos mais baixos até a alta administração, não apenas no âmbito de suas funções, pois é primordial incentivar o desenvolvimento pessoal e as relações interpessoais visando, assim, prevenir e coibir práticas assediadoras no ambiente laboral. O treinamento também visa garantir a aderência às normas, políticas e diretrizes, dado que a responsabilidade da gestão de um programa de compliance é de todas as pessoas que compõem a organização, motivo porque deve acontecer com certa regularidade.

Segundo GIEREMEK (2019):

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

O canal de denúncia, medida detectiva, é um mecanismo de controle e fiscalização, que tem o escopo de combater a prática de atos ilícitos, logo, do assédio moral. Este canal deve ser utilizado pelos empregados para denunciar quaisquer condutas ilegais. É um instrumento de investigação para aplicação das penalidades e sanções devidas, o qual deve ser amplamente divulgado, sobretudo durante os treinamentos ministrados. Entretanto, é imprescindível garantir ao denunciante o direito à confidencialidade e ao anonimato, diante da possibilidade de retaliação.

Quanto à resolução de questões relacionadas a conflito de interesses, é cediço que, dentro de uma organização, de acordo com MATHIES (2018, p. 155):



As diferentes formas de remuneração bem como a busca de poder dentro da organização, podem fazer com que os interesses pessoais se sobreponham aos interesses da empresa ou ao bem-estar dos empregados.

Assim, o conflito de interesse surge a partir do momento em que os interesses pessoais se sobrepõem aos interesses coletivos da organização, o que pode, inclusive, levar à prática do assédio moral, razão pela qual se faz necessária a adoção de medidas corretivas para evitar prejuízos.

O monitoramento e a verificação de normas internas e externas à empresa consistem em assegurar que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com o resultado esperado e estejam sendo realizadas de forma correta. É um processo de controle e fiscalização, a fim de coibir atos ilícitos e evitar fraudes e desvios, que geram prejuízos em diversos segmentos e dificultam a verificação da efetividade do programa de compliance.

As ações corretivas ou saneadoras buscam a efetividade do programa de compliance, cujo objetivo é minimizar os danos e riscos para a organização. É uma medida de correção de falhas, que tem início com a investigação da conduta irregular.

Àqueles que, comprovadamente, descumprirem o disposto no código de conduta da organização, deverão ser aplicadas as sanções previstas nos instrumentos, observando-se, contudo, a proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. Tais sanções podem variar de uma advertência verbal até mesmo à ruptura motivada do contrato de trabalho, se preenchidos os requisitos legais.

3.3 Prevenção de passivos trabalhistas

É inegável o alto número de ações trabalhistas ativas no sistema judiciário brasileiro. Tais ações geram diversas despesas para a empresa, seja com advogado, assistentes técnicos ou decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas.

Os passivos trabalhistas consistem na soma de dívidas do empregador para com o seu empregado, geradas pelo não cumprimento de obrigações e demais encargos previstos em lei. Este descumprimento implica no comprometimento de boa parte do crescimento e do desenvolvimento das organizações. Nesse sentido, o custo envolvido em ações trabalhistas acaba sendo mais elevado do que o investimento preventivo em um programa de integridade.

Assim, o compliance, no âmbito do Direito do Trabalho, é um instituto fundamental para prevenção e mitigação de riscos relacionados às normas trabalhistas, sobretudo no que se refere àqueles decorrentes do assédio moral, objeto do presente estudo, pois uma gestão inadequada pode impactar negativamente não apenas no que tange à saúde financeira da empresa, mas também na sua reputação perante os funcionários e o mercado de trabalho.

Para LANGONI (2019, p. 113):

Além das consequências inerentes aos passivos trabalhistas, estar em conformidade diz respeito também às condutas discriminatórias, ao assédio moral e processual, à corrupção, às condutas antissindiciais e aos relacionamentos entre gestores e colaboradores. Isso demanda mecanismos de prevenção para evitar a exposição da empresa, bem como sua responsabilização.

Não existe um modelo único de compliance. Cada organização deverá desenvolver o seu programa de acordo com suas peculiaridades e especificidades. Uma organização que aplica o compliance trabalhista define um conjunto de políticas e procedimentos que mitigarão os riscos em caso de não atendimento às



exigências legais, além de passar mais segurança aos funcionários, gozar de credibilidade, influenciar positivamente o clima organizacional e reduzir significativamente passivos trabalhistas.

Considerações finais

O trabalho é um valor social previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal da República de 1988. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro constitucional garante tratamento igualitário e digno ao trabalhador, sendo vedada qualquer distinção entre a espécie de emprego e a condição do trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Contudo, tanto a relação de emprego quanto a proteção jurídica, são impactadas pelas transformações sociais e econômicas, não se coadunando com as necessidades dos trabalhadores, razão pela qual a temática do assédio moral exige atenção sob nova perspectiva.

Face à fragilidade e hipossuficiência do empregado, as empresas devem adotar políticas preventivas do assédio moral através de, por exemplo, campanhas educativas, devendo o empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral harmônico, onde haja a primazia do respeito e da urbanidade. O empregador é responsável pelos atos de seus empregados e, valendo-se do seu poder diretivo, deve coibir condutas de assédio moral no ambiente de trabalho, pois a sua ação ou omissão pode ensejar o pagamento de indenização.

Nesse contexto, através do presente estudo, conclui-se que a dinâmica social e econômica atual não mais permite que uma organização desconsidere a responsabilidade social da empresa e de seus empregados perante situações que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho. A adoção de medidas através da institucionalização do programa de compliance trabalhista, como a elaboração de código de conduta, disponibilização de canais de denúncia e aplicação de medidas corretivas, tem por objetivo prevenir prejuízos decorrentes de práticas abusivas como o assédio moral, e podem ser eficazes para o desenvolvimento de uma relação de emprego saudável e justa, bem como para a redução de passivos trabalhistas, decorrentes do mesmo instituto.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. Compliance: como implementar. São Paulo: Editora Trevisan, 2018, p. 19.

_____. Governança, riscos e compliance. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2017, p. 40.

_____. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora Ltda. 2013, p. 30 e 39.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.



BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 10 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-18/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de lei nº 2369, de 2003. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C3738E633B4B9EE25E3001ED5CB6E333.proposicoesWebExterno2?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 14ª edição. Revista aumentada. São Paulo, Ed. Atlas Ltda. 2020, p. 11.

DA SILVA, Joel Monteiro. Como reduzir os riscos de ações trabalhistas nas empresas utilizando eSocial e as práticas de compliance pós-reforma trabalhista. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 182.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 771-772.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 129.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. Vol. 3. 18ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 40.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance Trabalhista. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de ago. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 15. Ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65 e 75.

LANGONI, Cristina. A área de Gestão de Pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos de passivos trabalhistas. Compliance Trabalhista: práticas, riscos e atualidades. Goiânia: Editora BSSP, 2019, p. 113.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego. Curitiba: Editora Juruá, 2018, p. 147-148 e 155.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de ago. 2020.

PUNDER, Patrícia. FCPA Foreign Corrupt Practices Act – In: KALAY, El Marcio; CUNHA, Matheus. Manual de Compliance: compliance mastermind. Vol.1. São Paulo: Lec Editora, 2019, p. 21.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006. P. 77 e