

# **V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**YNES DA SILVA FÉLIX**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

---

### **Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

# O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO

## LABOR COMPLIANCE AS A TOOL TO PROTECT THE HUMAN DIGNITY OF WORKER VICTIMS OF HARASSMENT

Eduardo de Almeida Gonçalves <sup>1</sup>

Bento Herculano Duarte Neto <sup>2</sup>

Fernando Antônio Pereira Gomes Júnior <sup>3</sup>

### Resumo

A violação da dignidade humana dos trabalhadores brasileiros se dá por meio do desrespeito das legislações trabalhistas. Dentre os diversos exemplos que poder-se-ia dar sobre essas violações está a prática do assédio, seja ele moral ou sexual. O Compliance trabalhista pode ser uma efetiva ferramenta para prevenir e punir esses atos atentatórios, assim como todas as outras condutas que desprezam as leis trabalhistas. Dessa forma, o presente artigo pretende contribuir com o debate sobre como o referido instrumento pode auxiliar na proteção da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores vítimas de assédio no seu ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Dignidade da pessoa humana, Trabalhadores, Assédio, Compliance trabalhista, Prevenção

### Abstract/Resumen/Résumé

The violation of the human dignity of Brazilian workers occurs through the disrespect of labor laws. Among the many examples that could be given of these violations is the practice of harassment, whether moral or sexual. Labor compliance can be an effective tool to prevent and punish these offensive acts, as well as all other conducts that disregard labor laws. Thus, this article intends to contribute to the debate on how this instrument can help protect the human dignity of workers who are victims of harassment in their work environment.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Dignity of human person, Workers, Harassment, Labor compliance, Prevention

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

<sup>2</sup> Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

<sup>3</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

## 1 INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana é fundamento basilar da República Federativa do Brasil. Seu conceito e aplicação se irradia por toda Carta Magna e, conseqüentemente, por todo ordenamento jurídico brasileiro. Destarte, não foge à essa regra o ambiente laboral inserto nas empresas, onde estão presentes centenas milhares de trabalhadores todos os dias.

Claro, o trabalhador é gente. E como pessoa tem direito à uma vida minimamente digna e respeito às suas liberdades e integridade física. Essa obviedade se encontra presente nesse trabalho porque talvez não seja tão óbvio para todos. Os números trazidos pelo Tribunal Superior do Trabalho demonstram que no ano de 2019<sup>1</sup> foram ajuizadas 189.633 ações relativas a danos morais em geral, 112.022 ações referentes ao assédio moral e 4.786 ações que versaram sobre o assédio sexual (BRASIL, 2019).

Já os números mais recentes do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos informam que foram registradas 10.425 violações de Direitos Humanos, no período de janeiro a setembro de 2021, cometidas por empregadores (hierarquicamente superiores) em relação a empregados no Brasil. Evidentemente, esse número não escancara a realidade fática, por existirem diversas outras violações não registradas (BRASIL, 2021). Todavia, serve como base para entendermos o cenário do desrespeito à dignidade dos trabalhadores no ambiente laboral.

Os números não mentem: os locais de trabalho também são locais de violação da dignidade da pessoa humana. Se por um lado é dever do Estado coibir essa prática nociva, vez que aliada à dignidade da pessoa humana, temos também, como fundamento constitucional, o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, conforme interpretação sistemática dos artigos 225, 196 e 220 da Constituição Federal de 1988, por outro lado, também é dever das empresas agir em prol de um meio ambiente equilibrado, não só na contenção de danos, mas também (e principalmente) de forma preventiva.

É nesse contexto, de prevenção a atos ilícitos ocorridos dentro das pessoas jurídicas privadas, que se insere o *Compliance*. Em brevíssima síntese, o Programa de *Compliance*, ou Programa de Integridade, se remete a agir de acordo com as leis, os regulamentos, as normas

---

<sup>1</sup> Traz-se o período de 2019 porque os números de 2021, ano em que o presente artigo está sendo escrito, ainda não foram consolidados, e o ano de 2020 foi atípico por conta da pandemia mundial do coronavírus, o que, no entendimento do autor, pode distorcer a realidade dos números, não entregando ao leitor um parâmetro razoável para o entendimento do contexto.

internas. Em outras palavras, estar de acordo ou em conformidade<sup>2</sup> com as normas vigentes. E, inserto no *Compliance*, se encontra o *Compliance* trabalhista. Trata-se da sua vertente que tem por escopo o respeito às leis trabalhistas, às convenções coletivas e acordos trabalhistas, às regras internas da empresa e demais normas internacionais de proteção aos trabalhadores.

Não obstante, das diversas formas de violação da dignidade do trabalhador, como por exemplo, o não pagamento dos seus direitos trabalhistas previstos em lei ou a realização do labor em ambientes insalubres e inseguros, destaca-se (negativamente) a presença do assédio no local de trabalho, atitude perversa que lesa a integridade física e psíquica dos assalariados.

Assim, esse artigo não tem a pretensão de trazer novos conceitos acerca da dignidade da pessoa humana ou do *Compliance* trabalhista. Já existem fartas pesquisas de autores consagrados acerca desses temas, sendo que as principais definições serão aqui pinceladas nos próximos tópicos. O que aqui se pretende é contribuir para o contínuo debate sobre como a referida ferramenta pode auxiliar na proteção da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores vítimas de assédio no seu ambiente laboral.

## **2 DA VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO**

A *Lex Mater* vigente trouxe, como uma das suas maiores inovações, a inserção, no ápice da pirâmide normativa, da pessoa humana e do universo da sua personalidade, de modo a conferir efetividade princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da centralidade do ser humano no ordenamento jurídico e na vida socioeconômica (DELGADO, 2018, p. 737).

Acerca dos fundamentos da República, como é o caso da dignidade da pessoa humana, preceitua José Afonso da Silva:

Se for fundamento é porque se constitui num valor supremo, num valor fundante da República, da Federação do País, da Democracia e do Direito. Portanto, não é apenas um princípio da ordem jurídica, mas o é também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí sua natureza de valor supremo, porque está na base de toda a vida nacional (SILVA, 1999, p. 193).

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana tem múltiplas funções na ordem jurídica brasileira. Os principais são: o fator de legitimação do Estado e do Direito, o norte para a hermenêutica jurídica, a diretriz para ponderação entre interesses colidentes, o fator

---

<sup>2</sup> Aliás, “conformidade” é a palavra da língua portuguesa, no entendimento dos autores, mais próxima de uma tradução literal da palavra de língua inglesa *compliance*. Contudo, tendo a expressão estrangeira já sido consolidada na doutrina e entre os pesquisadores, ela será utilizada durante todo o texto.

de limitação de direitos fundamentais, o parâmetro para o controle de validade de atos estatais e particulares, o critério para identificação de direitos fundamentais e a fonte de direitos não enumerados (SARMENTO, 2016, p. 74).

No presente estudo, pela sua peculiaridade de se analisar a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, focaremos na sua função de controle de validade de atos particulares. Isso porque as violações ocorridas se dão, na sua maior parte, entre o empregador e empregado, ou entre os próprios empregados. Em outras palavras, entre os particulares.

Sublinhe-se que as estatísticas demonstram que as violações normalmente partem do superior hierárquico em relação ao seu subordinado. Os números do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (já citados alhures) são claros ao certificar 10.425 violações cuja a vítima é o empregado, e 1.175 violações onde a vítima é o empregador. Verifica-se que aquele que tem poder hierárquico no ambiente de trabalho tem quase dez vezes mais chances de violar a dignidade do seu subordinado do que a relação inversa, tomando como base os números do governo brasileiro.

A prática do assédio pode se dar horizontalmente ou verticalmente, ou ainda, de forma mista. A modalidade vertical ocorre quando é praticado entre superior hierárquico e subordinado. Será descendente (ou *bossing*) se o superior for o agressor, e ascendente no caso contrário. Na prática, o assédio vertical descendente é o mais comum, uma vez que a posição de poder entre as partes facilita o seu abuso (ZANETTI, 2005, p. 67).

Quanto a agressão do superior sobre o subordinado, comenta Hirigoyen:

Esta situação é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego. A empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância. As consequências são muito pesadas para o subordinado (HYRIGOYEN, 2011, p. 75).

Apesar disso, verifica-se também as violações entre colegas de trabalho, podendo ocorrer de um trabalhador em relação a outro, ou de vários trabalhadores em relação a apenas um ou alguns poucos colegas de profissão. Independentemente se a violação ocorre em uma relação vertical ou horizontal no ambiente laboral, o que se deve destacar é que elas ali se perfazem, na sua maior parte, pela prática do assédio, seja ele moral ou sexual.

Relativamente ao assédio moral, trata-se de uma conduta ilícita, reiterada, de natureza psicológica, causando ofensa à personalidade e à integridade do trabalhador (MARTINS, 2008, p. 434). Ainda, não se pode olvidar do assédio moral organizacional e do institucional. Araújo define o primeiro como:

[...] o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho,

e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas de metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos (ARAÚJO, 2006, p. 107).

Esse tipo de assédio pode ter como objetivo eliminar empregados que a empresa não tenha mais interesse, evitando-se o pagamento das verbas rescisórias devidas na demissão sem justa causa. O assédio institucional, por sua vez, se apresenta intrincada com a organização do trabalho da pessoa jurídica, com metas impossíveis de serem alcançadas e punições vexatórias com o seu não alcance, sobrecarga de trabalho, dentre outros.

Nesse sentido o assédio institucional tem sido utilizado para pressionar os trabalhadores a atingirem metas, levando a consequências terríveis para os que são submetidos a essa forma de agressão, além de gerar um aumento na demanda de ações em que se pleiteia a reparação pelos danos morais decorrente dessa conduta ilícita (SOARES; DUARTE, 2014, p. 22).

Já o assédio sexual dispensa maiores explicações doutrinárias, sendo pertinente trazer a sua definição prevista no artigo 216-A do Código Penal brasileiro:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (BRASIL, 1940).

Nesse sentido, no ano de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgou o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, por meio da Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 190), a qual entrou em vigor em 25 de junho de 2021. Essa convenção reconhece o direito de todas as pessoas ao trabalho livre de violência e assédio, e estabeleceu o conceito de “violência e assédio” no ambiente laboral em seu artigo 1:

1. Para o propósito dessa Convenção:  
(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos, quer se trate de uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são susceptíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e inclui a violência e o assédio com base no gênero<sup>3</sup> [...] (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Apesar da importância desse diploma internacional para o combate ao assédio, importa ressaltar que o Brasil, até o fim do ano de 2021, não ratificou a referida Convenção, de forma que, portanto, não está legalmente vinculado às suas disposições. Todavia, nada impede que

---

<sup>3</sup> Tradução livre do original: *1. For the purpose of this Convention: (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment [...].*



futuramente incorpore o tratado à legislação interna e, enquanto isso não ocorre, a doutrina e jurisprudência pode utilizar seus termos como referência.

Destarte, assediar, moralmente ou sexualmente, é violar a dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana, que possui evidente eficácia horizontal, é o principal fundamento para se combater esses atos vis, muitas vezes corriqueiros nos locais de trabalho. Como dito acima, uma das suas funções é realizar o controle de atos dos particulares. Portanto, possui relevante papel na proteção da integridade física e moral do trabalhador.

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral, decorrentes da relação de trabalho, não excluindo a competência comum criminal em caso de ocorrência de crimes.

Trata-se, nesse caso, da proteção estatal da dignidade da pessoa humana, com a penalização do violador e, sempre que possível, reparação ou compensação dos danos causados à vítima. Veremos, a seguir, como as pessoas jurídicas privadas podem também realizar essa proteção, por meio do instrumento do Programa de *Compliance* trabalhista, tanto de forma reparadora como preventiva.

### 3 COMPLIANCE

O *Compliance* tem a função de monitorar e assegurar que as pessoas envolvidas no âmbito de uma empresa atuem de acordo com a sua prática de conduta. A expressão em língua inglesa vem do verbo “to comply”, que, em tradução livre, significa cumprir, agir de acordo com uma norma (UBALDO, 2017, p. 121).

Esse instituto ganhou uma maior atenção internacional quando, na década de 1970, foi aprovada a *Foreign Corrupt Practices Act* – FCPA (Lei Contra as Práticas de Corrupção no Exterior, em tradução livre), a primeira lei relevante anticorrupção. Esta Lei passou a ser fiscalizada pelo Departamento de Justiça Americano (*DOJ*), o qual, em seus Princípios das Acusações Federais das Organizações Empresárias, promove a necessidade de um Programa de *Compliance* robusto.

Ato contínuo, ganhou força com a criação de novas legislações em diversos países, especialmente no Reino Unido em 2010, com a sua própria Lei Anticorrupção (UK Bribery Act), considerada uma das legislações mais fortes do mundo, aplicável aos funcionários públicos e ao setor privado (PWC, 2011). Na América Latina, destaca-se o México que aprovou recentemente, em 2012, sua lei de combate à corrupção (*Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas*).

Outra referência internacional é o documento da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), publicado em fevereiro de 2010, denominado de “Guia de Boas Práticas em Controles Internos, Ética e *Compliance*” (*Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance*) (OCDE, 2010).

No Brasil, sobressai-se a publicação da Lei nº 12.846/2013, também conhecida como Lei Anticorrupção, que tem como principal aspecto a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção. Essa Lei foi batizada como Anticorrupção porque, ao enfatizar a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública nacional ou estrangeira, passou a ser um instrumento importante para atingir os corruptores, isto é, todos aqueles que se beneficiam das práticas lesivas ao patrimônio público, em especial as pessoas jurídicas (GUARANI; CAMBI, 2014, p.11).

Destarte, a referida norma dispõe de sanções que podem ser aplicadas às empresas condenadas pelas práticas previstas em seu texto, dentre elas a imposição de multa. Esta, de acordo como o artigo 6º, I, da supramencionada Lei, terá o seu valor em 0,1% a 20% do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos, e não pode ser inferior à vantagem auferida pela pessoa jurídica.

Ocorre que, um dos fatores levados em consideração no momento da aplicação da multa é a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, conforme artigo 7º, VIII, da Lei nº 12.846/2013. Em outras palavras, um Programa de *Compliance* bem estruturado e, de fato, efetivo, pode servir como atenuante na aplicação da multa aplicada.

Com fundamento no parágrafo único do mesmo artigo 7º, foi publicado o Decreto nº 8.420/2015 que Regulamenta a Lei Anticorrupção e define, nos seus artigos 41 e 42, parâmetros do Programa de Integridade, referido no 7º, VIII, da Lei nº 12.846/2013, de forma a estabelecer requisitos mínimos e orientações às pessoas jurídicas no momento da confecção do seu próprio programa interno.

Transportando para o nosso país e à nossa rica língua portuguesa, o Programa de *Compliance* pode ser traduzido como Programa de Integridade. Essa foi a expressão escolhida pelos nossos legisladores que, inclusive, trouxeram no já mencionado Decreto nº 8.420/2015 um interessante conceito para esse instrumento:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no 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 (BRASIL, 2015).

Trata-se da abordagem mais direta do legislador em referência ao *Compliance*. Daí sua elevada importância para o instituto, já que fornece aos particulares informações de como o Poder Público, no Brasil, enxerga esse instrumento e como ele entende a forma que deveria ser implantado nas pessoas jurídicas (privadas ou públicas).

Os parâmetros trazidos por essa norma, tipificados no seu artigo 42, estão em conformidade com as diretrizes internacionais dos programas de *Compliance*, como por exemplo os Princípios das Acusações Federais das Organizações Empresariais (tradução livre da expressão em língua inglesa: *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations*) do Departamento de Justiça dos Estados Unidos da América (*Department of Justice – DOJ*) (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2015) e o “Manual de Ética Anticorrupção e *Compliance* para Negócios” (tradução livre do título em inglês “*Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business*” da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (FRANÇA, 2013).

Verifica-se em comum a todos esses diplomas acima citados o comprometimento da alta direção com o programa, o seu controle interno, a análise periódica dos riscos, a detecção e informe das violações, a revisão e avaliação periódica do programa, dentre outros.

Além da Lei Anticorrupção e do seu decreto regulamentador, pode-se citar como referência nacional em assunto de *Compliance* o Cadastro Pró-Ética, mantido pela Controladoria-Geral da União em parceria com o Instituto Ethos, OSCIP atuante no ramo gestão sustentável de negócios e responsabilidade social. Trata-se de uma avaliação e divulgação de empresas voluntariamente engajadas na construção de um ambiente de integridade e confiança nas relações comerciais. Permite conferir visibilidade às empresas diligentes no combate à corrupção, com o reconhecimento público do comprometimento com a prevenção e o combate à corrupção, publicidade positiva para a empresa, com a possibilidade de uso da marca Pró-Ética e avaliação do programa de integridade, com análise detalhada das medidas implantadas (BRASIL, 2010).

Possui um rol de quase cinquenta recomendações e exigências para que as empresas possam aderir ao cadastro. Dentre elas, a realização periódica de auditorias internas e externas, a criação de um Código de Ética e de um Canal de Denúncias, e a capacitação constante dos seus funcionários sobre a temática da ética e integridade empresariais a instituição de políticas transparentes de financiamento público e político (BRASIL, 2010). É, portanto, um cadastro com exigência de práticas gerais do *Compliance* para as empresas brasileiras.

### 3.1 COMPLIANCE TRABALHISTA

Sendo o empregador a pessoa física ou jurídica que dirige ou utiliza a prestação de serviços de um ou mais trabalhadores, numa relação jurídica de subordinação, e cabendo a ele o risco da atividade (SÜSSEKIND, 2010, p. 216), verifica-se que é sua responsabilidade a prevenção de práticas na empresa que ensejem violação aos direitos dos trabalhadores.

Destarte, vemos que o *Compliance* pode ser aplicado em todos os setores de uma pessoa jurídica, seja ela privada ou pública. Nesse sentido:

O Compliance trabalhista consiste no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes relacionadas ao Direito do Trabalho, tanto no ambiente empresarial interno, como nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores (SOUZA; BELINETTI, 2020, p. 231).

Esse instrumento, inclusive, é incentivado pela supramencionada Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 190) da OIT, a qual, em seu artigo 9 (inseto na seção IV, que trata da proteção e prevenção ao assédio no ambiente de trabalho), determina que os membros signatários devem adotar leis e regulações que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, enumerando, exemplificativamente, as seguintes condutas a serem adotadas pelos empregadores:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política sobre violência e assédio no local de trabalho;
- (b) levar em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional;
- (c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e
- (d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis conforme apropriado, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, inclusive sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação à política referida no subparágrafo (a) deste artigo (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

As alíneas acima listadas, ainda que não façam menção direta ao *Compliance*, trazem aspectos e técnicas que fazem parte desse instrumento, uma vez que preveem diretrizes de prevenção e controle do assédio e violência, como a identificação de perigos e riscos, a elaboração de medidas de controle, o fornecimento de informações e treinamento com linguagem acessível, incluindo-se os direitos e responsabilidades dos trabalhadores.

Nesse sentido, um Programa de Integridade efetivo contribui para o ganho de produtividade da empresa, uma vez que os empregados podem produzir mais se estiverem inseridos em um ambiente seguro pautado no respeito entre as partes. Ademais, contribui também para a preservação da honra e da imagem empresarial. O enrobustecimento dos movimentos em defesa da igualdade de gênero, das minorias LGBTQI+ e antirracistas, dentre

outros, tem reflexos em toda sociedade civil, inclusive no ambiente laboral. Assim, no entendimento de Serpa, Hencsey e Gieremek:

Uma sociedade mais crítica, uma maior democratização das vozes que se sentem agredidas, a compreensão de que hoje não é suficiente uma provisão para processos trabalhistas, tendo em vista os enormes riscos de exposição de imagem negativa e retaliação do mercado... Ou seja, o *zeitgeist* dos dias atuais enfatiza que simplesmente remediar não é mais uma solução e que a prevenção se tornou a “bola da vez” (SERPA; HENCSEY; GIEREMEK, 2020, p. 299).

Portanto, é crescente a preocupação das pessoas jurídicas com a imagem que os consumidores têm delas, não só em relação aos seus produtos e serviços, mas também à sua participação na sociedade e no tratamento dos seus empregados. Assim, o *Compliance* trabalhista também é um auxiliar na continuidade da operação das empresas. Ainda, há benefícios indiretos para a sociedade em geral com a diminuição da oneração dos pagamentos de benefícios previdenciários aos trabalhadores afastados por doenças laborais e auxílio-desemprego, diante da alta rotatividade provocada por um ambiente degradante.

São alguns instrumentos do *Compliance* trabalhista: *Due Diligence* no momento da contratação de empregados e de serviços de terceiros e fornecedores, Código de Ética e Conduta aplicável a todos os trabalhadores da empresa, com descrição detalhada dos atos não aceitáveis em uma relação de trabalho e previsão de sua respectiva sanção, canal de denúncias que permita a queixa anônima, pessoal encarregado (e treinado) da investigação das denúncias, palestras e orientações periódicas sobre os diversos temas que envolvam o trabalho, disseminação da cultura e valores da empresa, revisão contínua dos processos de *Compliance*.

#### **4 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO PROTETOR DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO**

Passa-se, nesse momento, à demonstração prática de como os instrumentos citados acima podem, de fato, se tornarem ferramentas que previnam a conduta de todas modalidades de assédio, bem como protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores, que inclui a sua dignidade como ser humano.

O *Due Diligence*, que pode ser traduzido para o português, de forma literal, para “diligência prévia”, são ações tomadas pela pessoa jurídica privada ou pública que visam investigar, analisar, estudar e avaliar os riscos de uma operação antes que ela aconteça. Trazendo para o contexto da seara trabalhista, já que ele pode ser aplicado na área contábil, societária, financeira, dentre outros, essa ferramenta inclui as técnicas de *know your customer* (conheça seu cliente) e *know your employee* (conheça seu empregado).

A técnica de *know your costumer*, no âmbito trabalhista, vai ser aplicada, majoritariamente, nas contratações dos fornecedores de serviços, produtos e mão de obra terceirizada. Assim, antes de contratar, a empresa deverá adotar procedimentos como: demandar documentos que comprovem a regularidade trabalhista do contratado; análise dos dados cadastrais, bem como a criação de uma rotina para atualizá-los; se informar sobre a origem e movimentação do patrimônio e dos recursos do fornecedor; investigar e apontar as circunstâncias que possam configurar crimes contra os trabalhadores.

Ao realizar essas práticas, a empresa se certifica que está contratando fornecedores que respeitam a legalidade e, acima disso, a dignidade dos seus empregados (que inclusive podem vir a trabalhar para a contratante, nos casos de terceirização). Criando relações com esse tipo de fornecedores e preterindo aqueles pouco transparentes acerca das informações supracitadas e, portanto, com mais chances de serem violadores de direitos básicos dos trabalhadores, faz-se com que o mercado se ajuste com mais pessoas jurídicas responsáveis em relação aos empregados, tirando o espaço daquelas que não são.

Nesse sentido, uma empresa, ao identificar que um dos seus fornecedores tem um histórico regular de prática de assédio em relação aos seus próprios trabalhadores, a ação mais recomendada é a substituição do próprio fornecedor, de forma a se punir, ainda na esfera administrativa, essas violações perpetradas. Ademais, rechaça-se a possibilidade de qualquer ligação, ainda que indireta, entre a empresa e os atos cometidos pelo seu fornecedor, blindando a sua imagem no mercado.

Já o *know your employee* (KYE) é uma técnica que se aplica, na maior parte das vezes, no momento de contratação do empregado e as pessoas jurídicas a utilizam para “se protegerem” de contratações de pessoas que tenham cometido alguma fraude ou tenham processos judiciais em aberto. Nesse último sentido, cabe a crítica à essa técnica que, dependendo de como for aplicada, pode violar o Princípio da Presunção de Inocência, prejudicando um trabalhador que ainda não se sabe se é culpado por aquilo que responde judicialmente.

Todavia, é possível aplicar o KYE de forma positiva aos empregados. Entender o perfil demográfico dos trabalhadores da empresa (gênero, idade, educação, nível de renda familiar, estado civil, dentre outros), é importante para saber como se comunicar com eles e a melhor forma de estabelecer os valores de respeito ao colega e às normas internas da empresa. De nada adianta utilizar uma comunicação rebuscada com empregados de baixa escolaridade, visto que as chances de a informação não ser captada aumentam. Assim, qualquer esforço no sentido orientação e educação sobre o trato com os colegas de trabalho, por exemplo, seria em vão.

Por isso, o conhecimento do indivíduo que está sendo contratado para a empresa tem fundamental importância. A não aplicação dessa técnica, em outras palavras, a contratação descontrolada sem a verificação do perfil do contratado, tem o condão de deteriorar a comunicação e o entendimento, sejam eles vertical ou horizontal, entre os trabalhadores, de forma a se propiciar ambientes com maiores probabilidades de ocorrência de assédio.

Nesse sentido, temos outro instrumento do *Compliance* trabalhista que é o Código de Ética e Conduta aplicável a todos os trabalhadores da empresa, com descrição detalhada dos atos não aceitáveis em uma relação de trabalho e previsão de sua respectiva sanção. Referido código deve indicar o comportamento esperado dos trabalhadores da empresa (e também dos terceiros envolvidos com ela).

Destarte, precisa estar escrito de forma clara e direta, ampliando ao máximo o seu entendimento. Inclusive, fazer constar as sanções para cada conduta considerada proibida ou inadequada, de forma que os trabalhadores entendam exatamente as consequências de suas possíveis atitudes. Contudo, o código de ética e conduta precisa estar aliado a outros dois instrumentos: canal de denúncias e orientações e palestras periódicas sobre comportamento e regras no ambiente laboral.

Para o canal de denúncias é imprescindível que possua a possibilidade de realização da queixa de forma anônima. Ademais, necessária uma pessoa ou equipe independente e treinada para realizar as investigações, de forma que se obtenha um resultado satisfatório ao final. A inexistência de anonimato, investigador independente e treinado gera desconfiança e maus resultados, que se traduzem na inutilização do canal e violações aos direitos da pessoa humana nunca reportados e, portanto, nunca punidos.

Já um canal de denúncia bem estruturado com os requisitos acima listados importa em punição aos atos violadores. Porém, mais importante do que isso, inibe a ação de possíveis comportamentos inadequados ou ilegais pela temeridade da sanção, seja ela no âmbito interno ou externo da empresa.

Por fim, os treinamentos e palestras periódicas são uma forma de estar frequentemente discutindo os comportamentos negativos e suas consequências, de forma a incutir na consciência do trabalhador sobre a importância de um ambiente laboral saudável, ao mesmo tempo que o informa sobre seus direitos e formas de combater os atos de assédio ou qualquer outra agressão à sua dignidade.

Afora esses instrumentos, sublinhe-se que o sucesso do *Compliance* trabalhista depende da participação direta da alta direção. Não só no seu monitoramento e revisão contínua dos processos, mas, principalmente, na sua própria submissão às regras estabelecidas para o

programa, porque assim dar-se o exemplo do hierarquicamente superior, promovendo um ambiente de confiança nos procedimentos do *Compliance*.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente laboral é um local onde ocorrem violações da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Seja pelo hierarquicamente superior, seja pelos profissionais de mesmo nível hierárquico, em grande parte das vezes por meio da prática do assédio. Esse fato gera prejuízos imensos, físicos e psicológicos, nos trabalhadores brasileiros e ao redor do mundo. Não só a eles. Essas violações têm reflexo direto na saúde financeira da empresa e, indiretamente, na sociedade em geral.

Não só o Estado, mas também as pessoas jurídicas têm obrigação de combater essas condutas, que, muitas vezes, caracterizam crimes contra os trabalhadores. Uma forma eficiente é o *Compliance* Trabalhista, como mostrado no texto. Foram abordadas suas técnicas e como elas devem ser feitas na prática, explicando-se como elas conseguem ser um instrumento para a transformação de um ambiente laboral em um local de convivência saudável.

As técnicas de *Due Diligence*, ao serem aplicadas, permitem relacionamentos com fornecedores e com os próprios trabalhadores mais transparentes, diretas e eficazes. Podem ser utilizadas tanto antes quanto durante a contratação e, além de proteger os assalariados, também blinda a imagem da pessoa jurídica que realiza essas práticas.

Ademais, o Código de Ética e Conduta e os canais de denúncia, apesar de não serem novidades nas empresas, devem ser implantadas com as nuances analisadas nesse trabalho, sob pena de se tornarem técnicas infrutíferas, que não cumprem com o seu escopo. Ao fim, não se olvida da importância da frequência e periodicidade das palestras e treinamentos, de forma a manter o assunto ambiente laboral saudável sempre em voga na empresa, não se descuidando de uma pauta tão cara aos trabalhadores.

Assim, espera-se contribuir para que cada vez mais as pessoas jurídicas adotem as boas práticas do *Compliance* trabalhista, com o intuito de proteger a dignidade do trabalhador e, de forma reflexa, salvaguardar a imagem do seu negócio e a sua continuidade no mercado.

## REFERÊNCIAS



ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

BRASIL. CGU. **Empresa Pró-Ética**. 2010. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica>. Acesso em: 26 set. 2021.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 10 out. 2021.

\_\_\_\_\_. 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. **Lex**. Brasília, 2015.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Painel de Dados da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos: Dados Atuais – 2021**. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/ondh/paineldedadosdaondh/copy\\_of\\_dados-atuais-2021](https://www.gov.br/mdh/pt-br/ondh/paineldedadosdaondh/copy_of_dados-atuais-2021). Acesso em: 09 out. 2021.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO (CASOS NOVOS): ANO DE 2019**. 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/81161de4-d870-0b65-1021-c0c251e5986b>. Acesso em: 09 out. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. DEPARTMENT OF JUSTICE. **Principles of Federal Prosecution of Business Organizations**. Disponível em: <https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations>. Acesso em: 30 dez. 2021.

FRANÇA. ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business**. 2013. Disponível em: <https://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2021.

GUARINI, Fábio André; CAMBI, Eduardo Augusto Salomão. **Lei Anticorrupção: Comentários à Lei 12.846/2013**. São Paulo: Almedina Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

OCDE. **Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance**. 2010. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção Internacional nº 190, de 21 de junho de 2019**. Convenção Sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190). Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 10 out. 2021.

PWC. **Respondendo à Lei Anticorrupção do Reino Unido de 2010**. 2011. Informações para organizações comerciais do Reino Unido que operam em mercados emergentes, especificamente em países do BRIC. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/forensics/assets/uk-bribery.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SERPA, Alexandre; HENCSEY, Antonio Carlos; GIEREMEK, Rogeria. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: tratamento de denúncias. In: FRANCO, Isabel (org.). **Guia Prático de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 299-318.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, v. 11, n. 3, p. 21-47, mar. 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

SOUZA, Raíssa Fabris de; BELLINETTI, Luiz Fernando. *Compliance* trabalhista. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S.L.], v. 13, n. 40, p. 221-238, 17 mar. 2020. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*. <http://dx.doi.org/10.30899/dfj.v13i40.741>.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. 651 p.

UBALDO, F. S. Lei Anticorrupção: a importância do programa de *Compliance* no cenário atual. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jader (org.). **O Compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. [S.I]: [S.I], 2005.