

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM SERVIÇOS JURÍDICOS

COMPLIANCE TRABALHISTA: Prevenção às consequências jurídicas causadas pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

LABOR COMPLIANCE : *Prevention of legal consequences caused by moral harassment in the work environment.*

Gabriela Isadora Faustino Mariano
Karen Cristina da Silva Siqueira
Sarah Gabrielli dos Reis Salvador

Orientadora: Vivian Manuci
Carvalho

Resumo: O papel das empresas na sociedade atual é amplo, elas servem para produzir bens e serviços que satisfazem as necessidades dos consumidores. Nesse processo, as empresas geram lucro e criam riqueza. Essa riqueza é distribuída não só pelos proprietários, como também pelos colaboradores, fornecedores, Estado e a sociedade em geral. Nesse raciocínio, o trabalho em questão, tem por finalidade analisar o setor de *Compliance* nas empresas como forma de prevenção às consequências jurídicas ocorridas no ambiente de trabalho, por assédio moral, de forma que possa evitar litígios em sua administração. Compliance pode ser descrito como um procedimento adotado pelas empresas, que visa ter o cumprimento de “normas e regulamentações”, ou seja, são mecanismos que impulsionam a empresa a agir com ética e integridade conforme as diretrizes estabelecidas, evitando-se assim, possíveis punições. Esse programa ganhou força no Brasil após os escândalos de corrupção, e a consequente instituição da Lei 12.846/2013 (Anticorrupção). Desse modo, ele pode ser aplicado em diversas áreas do direito, inclusive no trabalhista, tendo sua eficácia tanto para promover a imagem da empresa quanto para prevenir riscos e evitar conflitos judiciais. Sobre esse viés, coloca-se como proposta que a empresa contratante possa disponibilizar periodicamente para seus contratados, cursos, palestras e treinamentos, de forma que fique claro esse sistema, e quais os seus direitos destacados perante esse procedimento.

Palavras-chave: Normas Trabalhistas. Assédio Moral. Ambiente de Trabalho.

Abstract: *The role of companies in today's society is broad, they serve to produce goods and services that meet the needs of consumers. In the process, companies generated profit and created wealth. This wealth is distributed not only by the owners, but also by employees, suppliers, the State and society in general. In this thought, the work in question has the perspective of analyzing*

the Compliance sector in companies as a way of preventing the legal consequences that occur in the work environment, due to moral harassment, so that it can avoid disputes in its administration. Compliance can be described as a procedure adopted by companies, which aims to comply with “rules and regulations”, that is, they are rules that drive the company to act ethically and with integrity in accordance with defense standards, thus avoiding possible punishments. This program gained strength in Brazil after the corruption scandals, and the subsequent enactment of Law 12,846/2013 (Anti-Corruption). In this way, Compliance can be applied in several areas of law, including labor, being effective both in promoting the company's image and in preventing risks and avoiding legal conflicts. Regarding this bias, it is proposed that the contracting company be able to periodically make courses, lectures and training available to its contractors, so that this system is clear, and what their rights are highlighted in relation to this procedure.

Keywords: Labor Standards. Moral Harassment. Desktop.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo está introduzido na área do Direito Trabalhista, no qual, visa abordar a conduta ilícita que ocorre dentro do ambiente de trabalho, causando impactos aos envolvidos.

O assédio moral no ambiente de trabalho, traz consequências ao empregado com efeito de complicações psíquicas, físicas, sociais e profissionais. Além de gerar danos jurídicos ao empregador, no qual irá suprir os prejuízos causados a este assediado com base nas leis trabalhistas através de indenizações. Consequentemente, o Estado terá que arcar com custos de tratamentos médicos, processos administrativos e judiciais.

Os possíveis impactos causados nas vítimas são problemas de saúde que podem afastar o trabalhador, causar complicações naquele ambiente pelo clima custoso e pela pressão, até mesmo, bloqueio profissional o impedindo de ter novas oportunidades.

Portanto, este trabalho visa mostrar os impactos jurídicos e malefícios relacionados ao empregado, empregador e Estado, identificando situações humilhantes no ambiente de trabalho de forma repetitiva e crônica durante a execução de atividades, prevenindo os mesmos através de implantação de políticas de *compliance* para uma conduta ética e lícita no ambiente de trabalho. Diante disso, o presente artigo irá coletar informações e realizar a análise de dados, através de pesquisa de campo, pesquisa bibliográfica em livros, artigos, consulta de leis, normas e regras em geral.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Base legal: Legislação Trabalhista

Este artigo baseia-se na nossa legislação brasileira, principalmente na nossa legislação trabalhista, na qual é aplicada no Brasil como: Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), visando regulamentar o trabalho formal, e definindo regras sobre como devem ser realizadas as relações de trabalho no país.

Assim como o empregado, o empregador também não pode tolerar relações tóxicas dentro da organização, é previsto na CLT a proteção do trabalhador em relação ao direito da personalidade.

De acordo com o art. 223-C - A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. CLT (BRASIL, 1943).

Em vista disso, se os direitos do empregado forem violados, ele pode indenizar o empregador pelo dano causado, ou se o empregador tratá-lo com rigor excessivo e inibir a honra ou boa-fama do mesmo ou de alguém da família, poderá pedir desligamento com seus direitos garantidos, conforme diz o art.483 da CLT.

Contudo, fica evidente que a reparação do dano é responsabilidade da organização, sendo responsável pelo seu ambiente e clima organizacional, tratando-se da relação entre empregado e empregador.

Pois quando um trabalhador ingressa em uma empresa, ele necessita estar informado sobre seus direitos e deveres conforme a CLT. Para que tenham acesso a essas normas de forma simplificada, deve-se apresentar um documento denominado como regimento interno.

O regimento interno possui como conceito um conjunto de regras escritas, com a finalidade de regular as mais diversas situações do cotidiano de uma determinada empresa, tendo validade apenas para aquela determinada empresa, por isso seu nome "interno". HOFFMANN (2018)

Vale ressaltar também, que segundo Rocha (2020), "As empresas são instituições de extrema relevância no mundo atual". Nesse sentido, ela está presente, para lançar os seus efeitos, no dia a dia de todos os seres humanos, seja de forma direta ou indireta, mas sempre trazendo representações diários na vida de todos, devido ao seu considerável poder de transformação e de sua eficácia em sua atuação, tornou-se o principal elemento explicativo e definidor da civilização contemporânea. Infere-se, portanto, que os impactos das empresas não se limitaram apenas à mantimentos da maior parte da população ativa do país, pois é extensa a produção dos bens e serviços consumidos pelo povo, a maior arrecadação das receitas fiscais por parte do Estado é a gravitação dos vários agentes econômicos não assalariados, mas transbordaram na conformação comportamental de outras instituições, que há pouco tempo, passavam ao lado da atividade empresarial, como por exemplo, escolas, universidades, hospitais, entre outros.

Dessa forma, segundo a Lei 12.846/13 que fala sobre anticorrupção é possível compreender que o método de *compliance* que anda lado a lado ao código de ética e conduta, é o mais eficaz nesse ambiente, por tratar-se de um conjunto de atividades de suporte a Instituições e Empresas que visam o efetivo cumprimento das normas legais, regulamentos e políticas

aplicáveis estabelecidas para a boa estruturação da atividade empresarial, que detecta e combate qualquer desvio ou inconformidade que possam vir a ocorrer na execução de seus objetivos institucionais e corporativos.

Sendo assim a empresa que adotar esse sistema passa a contar com um instituto capacitado para prevenir que seus agentes venham a praticar atos ilegais, resistindo, assim, a uma possível responsabilização de danos causados à administração pública.

2.2 Assédio Moral ambiente de trabalho suas consequências jurídicas

Pode-se verificar um conceito de assédio moral previsto no projeto de lei 4742/2001 como, “ofensa reiterada da dignidade de alguém que cause danos, sofrimento físico ou mental no exercício do emprego, cargo ou função”.

O assédio moral no trabalho é caracterizado pela repetição de situações humilhantes e constrangedoras, que violam o direito à dignidade, honra e moral do indivíduo. Há diferentes tipos, tais como:

Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional: ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Assédio moral vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto: consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento. (PEREIRA, Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST, 2020, p.07-10).

Como não há uma lei específica que prevê o assédio moral no ambiente de trabalho na legislação brasileira, entende-se que essa violação se coincide

nas leis de direitos e garantias fundamentais como podemos verificar no art. 5º da CF/88.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL/1988).

Portanto, considera-se que todos os indivíduos que habitam no país, independentemente da raça, sexo, idade e etnia, sejam brasileiros ou estrangeiros que residem no Brasil, eles têm os seus direitos assegurados para que possam usufruir a vida da melhor forma viável com igualdade, liberdade, segurança e propriedade.

Para Menezes e Paulino (2011, p.35), o assédio moral pode ser caracterizado como uma doença do trabalho, pois ela é adquirida por causa do ambiente organizacional e desencadeada dentro do próprio ambiente durante a execução da função do trabalhador.

Em outra percepção, mas ainda no mesmo sentido:

Quando a saúde psíquica, mental e psicológica da pessoa é afetada, essencialmente, em razão de sua involuntária exposição a perniciosas formas de organização do trabalho, causando-lhe intensa dor, ansiedade, agonia e aflição, eclodindo em sério quadro depressivo, na verdade, está diante de evidente doença de ordem psíquico-social, mas que, ao mesmo tempo, é uma doença ocupacional. (GARCIA, 2011, p.138)

O assédio moral acontece muito dentro das organizações, resultando em implicações de produtividade, pois além da vida social e a saúde, a vida profissional incluindo capacidades e habilidades do assediado também é afetada. De acordo com Silveira (1995), o ambiente organizacional “é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa. É a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”. Assim, o ambiente organizacional pode influenciar no clima organizacional de uma empresa, devido a isso, se a empresa praticar ou tolerar o ato ilícito, ela terá efeitos negativos da produtividade por consequência dos atos praticados contra aquele empregado e responderá a consequências trabalhistas.

Pode-se verificar na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (PEREIRA, 2020), que além da exposição negativa da organização, há os custos com procedimentos médicos e processos administrativos e judiciais, mesmo que não tenha praticado o ato, a organização responderá a indenizações trabalhistas e multas administrativas por causar dano moral ao empregado, pois responde pelos seus funcionários e suas ações.

De acordo com o Código Civil (2002).

Art. 932, são também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados,
serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em
razão dele. (BRASIL,2002)

O empregador sempre será responsável pelos seus empregados, se ele venha causar um ato que gere prejuízo patrimonial, o responsável direto será o empregador, embora posteriormente ele pode entrar com uma ação divergente ao empregado para ser recuperado esse prejuízo ou dependendo das circunstâncias para retirar os descontos da perda eliminando do próprio salário. Se o ato for doloso que chegue a causar o ato de terceiros o empregador pode fazer isso livremente, mas se esse imprevisto for um ato culposo ele poderá pleitear esses decréscimos caso possua previsão neste sentido no próprio contrato de trabalho.

Conforme o Código Civil (2002), Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (BRASIL, 2002).

Dessa forma, Considera-se que a ação praticada pelo representado deve ser um ato que se enquadre na responsabilidade subjetiva, caso o empregado cause prejuízo a alguém o empregador terá que indenizá-lo mais se essa diligência for ilícita o empregado terá que se configurar com a responsabilidade subjetiva.

2.3 Compliance Trabalhista

O termo “*Compliance*” vem do verbo em inglês “to comply”, trata-se de um procedimento atual adotado pelas empresas, que visa ter o cumprimento de normas e regulamentações, na qual permitem o conhecimento e a inter-relação de todos os setores da organização. Ele teve início nos Estados Unidos e vem se expandindo cada vez mais após a edição da Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa no Brasil, (lei nº12.846/2013) que trata da responsabilidade administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Programas de *Compliance* “é um conjunto de medidas internas, adotadas por um determinado agente econômico, que permite a esse agente prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de sua atividade ou detectá-los mais rapidamente, caso se concretizem. Guia Programas de *Compliance* (2016, p.10).

É importante destacarmos também, sobre o clima organizacional, que é a junção de sentimentos e opiniões dos profissionais sobre o local de trabalho, com base nesses sentimentos, as pessoas no ambiente de trabalho, vão reagir de uma determinada maneira às ações e demandas diárias que acabam tendo impacto positivo ou negativo na produtividade da empresa. Segundo Luz (1996), o clima organizacional é considerado um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamentos existentes em uma organização, que retrata o

grau de satisfação das pessoas no trabalho. É o reflexo do estado de espírito ou do ânimo das pessoas em um determinado período.

Assim, por meio dos programas de *Compliance*, as empresas reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados primordialmente com o cumprimento da legislação. Esse objetivo é bastante exigente e por isso mesmo ele requer não apenas a elaboração de uma série de procedimentos, mas também uma mudança na cultura corporativa.

O programa de *Compliance* terá bons resultados quando conseguir passar para os colaboradores da empresa, a importância em se fazer a coisa certa. Desse modo, existem vários tipos de “*Compliance*”, porém iremos destacar para o nosso artigo, o *Compliance* Trabalhista, tal qual é fundamental para definir os direitos, deveres e normas de gestores colaboradores com administração em alta. Nesse sentido é fundamental que a empresa deixe claro quais são os códigos de conduta desde um estagiário, até a alta administração, para que se crie um canal de denúncia e comunicação acessível. Por isso a empresa deve conter um documento nomeado como: regulamento interno disciplinar ou regimento interno trabalhista, no qual poderá exigir regras e normas ao decorrer de seu poder empregatício, com sanções pelo descumprimento destas, e, desfrutar desse poder para regulamentar e disciplinar esse ambiente, sendo esta uma das ferramentas mais importantes dessa espécie de *Compliance*. Ademais, vale ressaltar também, que deve ser utilizado como canais de denúncias códigos de ética e de condutas, pois esclarecem o que é aceitável e está dentro da ética empresarial, no relacionamento de seus empregados, clientes e fornecedores.

Entre as normas que exigem o *Compliance* trabalhista destaca-se a Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709/2018, que tem por objetivo principal o respeito aos direitos humanos e fundamentais, principalmente à dignidade da pessoa humana, à privacidade das pessoas e ao princípio da não discriminação, já que a mesma resguarda os dados pessoais, e os dados pessoais sensíveis, que são de maior potencial discriminatório, dentre outros regulamentos como a lei nº 9.029/95 a qual proíbe as práticas discriminatórias, na tutela dos direitos humanos e a convenção 111 da OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

3 IMPLANTAÇÃO DE PRÁTICAS PREVENTIVAS DE COMPLIANCE NO AMBIENTE DE TRABALHO

O *Compliance* realiza normas na legislação trabalhista, onde gera um ambiente organizacional mais favorável, honesto e ético.

As práticas preventivas exercidas no ambiente de trabalho começam a partir de denúncias, a aplicação tem um código de ética onde se encontra tudo o que se presume dos colaboradores, cooperados e terceiros, a observância tem também o canal de denúncias, portal onde irá contar os relatos de colaboradores, cooperados e beneficiários, o cumprimento analisa e inicia um processo de investigação que estão dentro do comitê de ética, lugar que será discutido as denúncias, assim os casos serão analisados dentro desse comitê desde o início até a sua conclusão.

Essas regras das empresas são importantes, para que se possa aderir e compreender como funciona aquele setor que ela(e) está trabalhando e também como funciona o seu cargo. Algumas das práticas que as empresas

devem adquirir de início é missão, visão e valores, o colaborador irá interagir com tudo o que foi planejado para que ele entenda qual a missão e o valor daquela empresa. É muito importante que junto com o RH façam um treinamento bem forte voltado para os gestores e também para os colaboradores, explicando aos gestores o que é o assédio moral, pelo qual motivo de ser proibido, e o que é esperado dele. Para os colaboradores é importante ter esses treinamentos bem direcionados em relação ao assédio moral e nas condutas dentro da empresa, o que é permitido ou não.

Essencial que empresa sempre se disponibilize a realizar palestras sobre o assunto do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, conscientizar sempre os funcionários e chefes para que essas ações não sejam realizadas no trabalho e oferecerem sempre apoio psicológico caso alguém se sinta vítima desse caso.

3.1 Pesquisa de Campo: Aceitação de aplicabilidade do Compliance

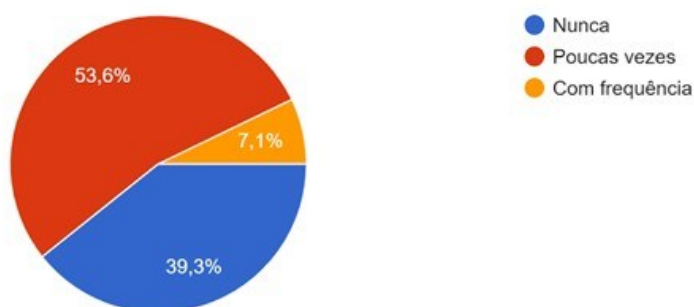
Para que o *Compliance* seja aplicado corretamente nas empresas, é primordial que elas adotem um regimento interno trabalhista, no qual poderá exigir regras e normas ao decorrer de seu poder empregatício, com sanções pelo descumprimento destas, e, desfrutar desse poder para regulamentar e disciplinar esse ambiente, sendo esta uma das ferramentas mais importantes dessa espécie de *Compliance*.

A presente pesquisa de campo foi direcionada ao público alvo em geral, constatando que a maioria dos entrevistados já sofreu assédio moral poucas vezes. Mas que infelizmente, ainda existem pessoas que sofrem com frequência, conforme gráfico 1:

Gráfico 1

Você já sofreu assédio moral (xingamentos, pressão além do normal, discriminação, foi humilhado ou ridicularizado) no ambiente de trabalho?

28 respostas



Fonte: Autores, 2022.

Dessa forma, foram relatados casos de constrangimentos, humilhações e sentimento de insuficiência. Como por exemplo, este relato na pesquisa de campo realizada: “Minha mãe trabalhou em uma casa como cuidadora de uma senhora muito simpática, mas a filha dela sempre cismou com a minha mãe e sempre dizia palavras de baixo calão para ela, principalmente humilhações por ter a cor negra”. Neste ponto, a entrevistada relatou uma situação de assédio vivenciada pela sua mãe, e como podemos ver, o principal motivo foi a questão racial.

Outro exemplo também citado na nossa pesquisa de campo: “Conheço um que aconteceu com a minha irmã, ela estava trabalhando e o gerente dela começou a falar palavras de baixo calão pelo rádio, para todos os funcionários, ela ficou ansiosa e pediu por conta do trabalho! Mas não quer entrar com processo.” Nesse caso, o tanto que a vítima ficou abalada é perceptível, pois chegou a um nível de esgotamento enorme que chegou a desistir de seu próprio emprego.

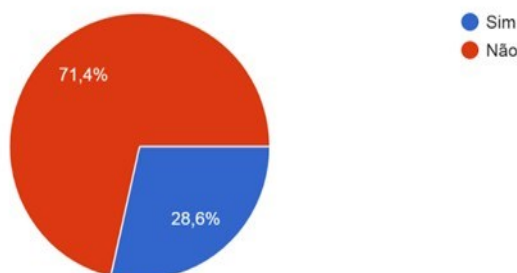
Contudo, fica evidente o quanto essas situações poderiam ser evitadas com o método de *Compliance*, pois além de causar um ambiente depreciativo no trabalho, a vítima deste assédio poderá sofrer complicações psíquicas, no qual o atrapalha de desenvolver suas atividades e trará prejuízos para a empresa que arcará com processos e indenizações.

3.2 Proposta de *Compliance*: Inclusão de cláusula sobre assédio moral no código ética e conduta de empresas

De acordo com nossa pesquisa de campo, a maioria dos entrevistados não conhecia o método *Compliance*, sendo assim, foi esclarecido brevemente o seu conceito e sua importância para ambos, na qual foi aceita facilmente a implantação do *Compliance* dentro das empresas, conforme gráfico 1 e 2.

Gráfico 1

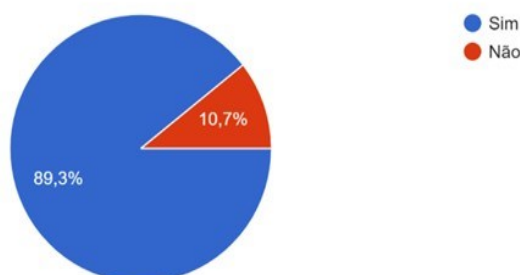
Você sabia o conceito de Compliance antes dessa pesquisa?
28 respostas



Fonte: Autores, 2022.

Gráfico 2

Adotaria um projeto de Compliance em sua empresa ou MEI?
28 respostas



Fonte: Autores, 2022.

Para que o método de *Compliance* seja complementado e aplicado nas empresas, seria essencial que fosse incluída cláusulas no contrato de prestação de serviços sobre o assédio moral. As cláusulas existem para oferecer segurança, precaução e previsibilidade, em um contrato, nele, todas as partes envolvidas têm direitos e deveres. Portanto, esses termos evidenciam cada uma dessas condições e especificidades, inclusive, em caso de violação do contrato e judicialização do problema, a interpretação das cláusulas será o principal instrumento utilizado na hora de atribuir culpa e indenização. Por isso, a boa redação contratual considera as cláusulas como os trechos mais importantes na criação de um contrato.

Elas oferecem também, orientações importantes para a resolução de problemas envolvendo o contrato. Sendo assim, falamos de cláusulas que indicam o foro competente para a mediação de disputas, condições de renovação, estipulação de multas, entre outros pontos. No caso esse ponto seria opcional.

Além disso, é importante que a empresa aplique palestras, forneça uma central de reclamações para a própria tomar as devidas providências relacionadas ao assediador, com o objetivo de acolher, informar e assegurar os direitos dos colaboradores para não se sentirem desamparados em caso de assédio moral dentro das organizações.

4 CONCLUSÃO

Com este trabalho pode-se perceber que o assédio moral existe dentro das organizações em nível hierárquico ou entre os colaboradores mesmo. Quando isso ocorre, o direito de dignidade, honra e moral do indivíduo é violado. Apesar de não possuir uma lei específica, esses direitos são assegurados pela legislação dos direitos e garantias fundamentais da pessoa.

A pesquisa de campo conseguiu mostrar situações de pessoas que passaram pelo assédio moral em seu emprego, dentre elas houve relatos de que feriram o emocional e a saúde dos entrevistados, o que ocasionou depreciação das atividades profissionais.

Além disso, foram identificadas consequências jurídicas ao empregador e psíquicas ao assediado, mas que podem ser prevenidas através da proposta

de Compliance dentro da empresa, o que resultaria em cumprimento do regimento interno e boa convivência.

Nesse sentido, a proposta de *Compliance*, envolvendo palestras e implantação de centrais de reclamações dentro da empresa é viável, pois o colaborador teria ciência de seus direitos e do quão grave é este ato ilícito, e caso aconteça, saberia para quem e onde recorrer.

5 REFERÊNCIAS

BATISTA, JOÃO. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare por um ambiente de trabalho positivo, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 10/06/2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.247, de 23 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 08/04/2022.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. GUIA PROGRAMAS DE COMPLIANCE, 2016 Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 22/06/2022.

Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08/04/2022.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08/04/2022.

GARCIA, GUSTAVO FILIPE BARBOSA. **Meio Ambiente do Trabalho**: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho: 3 Edição. São Paulo: MÉTODO, 2011. Acesso em: 06/07/2022.

HOFFMANN, FREDERICO SILVA. **Por que toda empresa deve possuir um regimento interno?** Curitiba: Jus Brasil, 2018. Disponível em: <<https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/584702559/por-que-toda-empresa-deve-possuir-um-regimento-interno>>. Acesso em: 16/09/2022.

Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 10/06/2022.

Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 09/09/2022.

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996. Disponível em: <<http://citacoesreferencias.blogspot.com/2015/01/clima-organizacional-citacoes.html?m=1>> Acesso em:16/09/2022.

LUZ, Ricardo Silveira, autor do livro, **GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL** 1995. Disponível em: <<https://endomarketing.tv/clima-organizacional/#o-que-e-clima>>. Acesso em: 14/10/2022.

MENEZES, J.; PAULINO, N. **O Acidente do Trabalho**: em perguntas e respostas. 2 Edição. São Paulo: LTR, 2003. Acesso em: 06/07/2022.

ROCHA&BARROS ADVOGADOS ASSOCIADOS-RB. **A importância da Empresa na Sociedade Atual**. Curitiba: Direito empresarial e Societário, 2020. Disponível em: <<https://rochaebarros.com.br/a-importancia-da-empresa-na-sociedade-atual/>> Acesso em: 10/06/2022.