

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL E O DIREITO A
UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL: Estatísticas
e adoção do *Compliance* trabalhista como alternativa para
diminuir o índice de demandas judiciais**

*Ana Paula de Sousa Costa*¹

*Cássio Luz Pereira*²

*Adriano Silva Borges*³

RESUMO:

A presente pesquisa tem como objetivo analisar as questões atinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho e as possibilidades de atuação do *Compliance* trabalhista na prevenção e reprimenda desta prática. Para isto, realizou-se um estudo de natureza qualitativa e bibliográfica, utilizando-se doutrinas jurídicas, dissertações de mestrado, teses de doutorado e artigos científicos recentes; documental, a qual utilizou fontes referentes a legislações nacionais e internacionais que dão amparo jurídico à matéria; e quantitativa, que teve como objetivo apontar os índices de judicialização das demandas referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho. Da análise feita constatou-se que as práticas de assédio moral são recorrentes e que o *Compliance* é um mecanismo que pode atuar tanto no âmbito punitivo, quanto

¹ Licenciada em História pela Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros (Picos-PI). Discente do oitavo período do curso de Bacharelado em Direito pelo Instituto de Educação Superior Raimundo Sá-IERSA; Especializanda em Língua Brasileira de Sinais pelo Instituto Faveni. E-mail: ana.juris@outlook.com

² Advogado e Professor do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá. Especialista em Direito Processual Civil; Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário; Extensão em Direito Societário e Mercado de Capitais; Especialista em Direito Eleitoral; Mestrando em Direito Constitucional. E-mail: cassio_luz@msn.com

³ Advogado e Professor do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá. Mestre em Direito pela PUC Minas. E-mail: adrianoborges89@hotmail.com

no preventivo, evitando o dano e, deste modo, garantindo um espaço laboral mais saudável em todos os seus aspectos. Nesta lógica, a adoção dos programas de *Compliance*, além de ser algo benéfico para o ambiente de trabalho em si, pode ser um meio hábil para garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o valor social do seu trabalho e, ainda, para fazer decair os índices de judicialização de conflitos trabalhistas que tenham como objeto a responsabilidade civil por danos morais.

Palavras-Chave: Ambiente de Trabalho. Assédio Moral. Compliance Trabalhista.

ABSTRACT: This research aims to analyze the issues related to moral harassment in the workplace and the possibilities of working Compliance in the prevention and reprimand of this practice. For this, a qualitative and bibliographical research was carried out, using legal doctrines, master's dissertations, doctoral theses and recent scientific articles; documentary, which used sources referring to national and international legislation that give legal support to the matter; and quantitative, which aimed to point out the rates of judicialization of demands related to moral harassment in the workplace. From the analysis performed, it was found that moral harassment practices are recurrent and that Compliance is a mechanism that can act both in the punitive and preventive scope, preventing damage and, in this way, ensuring a healthier work space in all its aspects. In this logic, the adoption of Compliance programs, in addition to being something beneficial to the work environment itself, can be a skillful means to ensure respect for the fundamental rights of workers, the social value of their work and, also, to do to decrease the rates of legalization of labor conflicts that have as their object civil liability for pain and suffering.

Keywords: Work Environment. Moral Harassment. Labor Compliance.

SUMÁRIO: RESUMO. ABSTRACT. INTRODUÇÃO. 1 DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL. 2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: conceitos, características e visões legais, doutrinárias e jurisprudenciais. 3 JUDICIALIZAÇÃO DE DEMANDAS ORIUNDAS DO ASSÉDIO MORAL E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA.

INTRODUÇÃO

No dia 10 de dezembro de 1948, na Assembleia Geral das Nações Unidas, ocorreu a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento marcado pela pretensão da universalidade do seu alcance e no qual consta uma série de direitos inerentes ao ser humano, sendo o respeito à sua dignidade um dos fundamentos basilares.

Segundo este documento, é direito de todos gozar dos direitos e liberdades fundamentais nele estabelecidos, sem qualquer distinção (art. 1º), sendo vedado a dispensa de qualquer tratamento cruel, desumano ou degradante (art. 5º) e garantido o direito à proteção jurídica contra qualquer espécie de discriminação (art. 7º).

Tais direitos devem ser usufruídos em todos os meios nos quais se desdobram as relações sociais, dentre eles o meio do trabalho, objeto central do presente estudo.

Dispõe ainda o Documento de 1948 no artigo 23 que o trabalho é um direito de todo ser humano, assim como a livre escolha do emprego, a existência de condições justas e favoráveis no ambiente laboral e a proteção contra o desemprego, devendo inexistir distinções no tocante à remuneração percebida pela execução de labor similar. O dispositivo aduz também que a remuneração deve ser justa, satisfatória e capaz de proporcionar uma vida digna ao trabalhador (ONU, 1948).

Seguindo a lógica dos direitos humanos dispostos na Declaração de 1948, a Constituição Federal de 1988 dispôs no artigo 6º um rol de direitos sociais, os quais integram os direitos e garantias fundamentais do Estado Democrático de Direito que constituem a república brasileira.

Este rol contempla, dentre outros direitos, o direito ao trabalho, a partir do qual o indivíduo se insere em um meio que, além de propiciar a busca pelo usufruto de uma vida digna, acaba por ser uma extensão da própria existência e propicia a construção de relações sociais complexas. Ante a complexidade destas relações e dos seus dinamismos, nem sempre elas são desenvolvidas de forma benéfica, o que compromete a saúde do ambiente laboral e traz

consequências que se irradiam para outros meios. Um exemplo disso são as consequências oriundas das práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Levando-se em conta este contexto, abordar-se-á o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, os aspectos atinentes ao assédio moral no ambiente de trabalho, considerando conceitos, características, fundamentações jurídicas, estatísticas recentes sobre as demandas judiciais ensejadas pelo assédio moral no trabalho e como *Compliance* pode ser um mecanismo para atuar tanto na reprimenda quanto na prevenção destas práticas.

A perspectiva adotada justifica-se não somente pelo fato do assédio moral no ambiente de trabalho se tratar de um problema grave, mas pelo fato da legislação não dispor de um tratamento jurídico mais específico e que abarque de forma mais incisiva as suas particularidades, sendo a doutrina e a jurisprudência os principais pilares que dão sustentação jurídica e conceitual à questão diante da realidade marcada pela omissão legislativa. Considera-se ainda o fato de os programas de *Compliance* se mostrarem como uma alternativa para atuar neste tipo de ocorrência.

Neste viés, o trabalho, o qual foi construído através de pesquisas bibliográficas, documentais e quantitativas, foi dividido em três tópicos. O primeiro tópico, toma como objeto de discussão o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, considerando as visões legais e doutrinárias; O segundo contempla os conceitos, as características e a visão da doutrina e da jurisprudência sobre o assédio moral; Por fim, o terceiro tópico traz um demonstrativo por meio da exposição de dados quantitativos dos altos índices de demandas judiciais oriundas das práticas de assédio moral e a aplicabilidade *Compliance* como alternativa a ser considerada para agir sobre estas práticas, tanto reprimindo-as, quanto prevenindo-as.

1. DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

O direito de todos ao usufruto de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem este que é de uso comum do povo e essencial para uma vida saudável e com qualidade, é medida que se impõe, nos termos do artigo 225 da Constituição federal, sendo incumbência da coletividade e do Poder Público

preservá-lo e defendê-lo, tanto para as gerações presentes, quanto para as futuras (BRASIL, 1988).

Sobre a matéria que envolve este direito, Alexandre de Moraes (2020, p. 1621) ressalta que:

O meio ambiente deve, portanto, ser considerado patrimônio comum de toda a humanidade para garantia de sua integral proteção, especialmente em relação às gerações futuras, direcionando todas as condutas do Poder Público estatal no sentido de integral proteção legislativa interna e adesão aos pactos e tratados internacionais protetivos desse direito humano fundamental de 3ª geração, para evitar prejuízo da coletividade em face de uma afetação de certo bem (recurso natural) a uma finalidade individual.

Moraes (2020) ressalta também que o artigo 225 da Constituição Federal deve ser interpretado de forma conjunta com outros dispositivos constitucionais, quais sejam, o artigo 1º, inciso III, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento basilar do ordenamento jurídico brasileiro, com o artigo 3º, inciso II, que traz o desenvolvimento nacional da república como objetivo fundamental, e, por fim, com o artigo 4º, inciso IX, que parte da premissa de que o Brasil deve reger suas relações internacionais fundando-se no princípio da cooperação entre os povos para, deste modo, promover o progresso da humanidade e permitir que a proteção ao meio ambiente se dê de forma efetiva.

Este conjunto conceitual concebido sob a perspectiva constitucional, contudo, não se limita ao meio ambiente no seu status natural.

Antunes (2020), alerta que o Direito Ambiental é um dos ramos do ordenamento jurídico que se relaciona mais fortemente com os demais, sendo este fato uma decorrência da sua transversalidade, característica que faz com que ele penetre em diversos ramos do direito positivo, “fazendo com que todos, indiferentemente de suas bases teleológicas, assumam a preocupação com a proteção do meio ambiente” (ANTUNES, 2020, p. 66).

Esta preocupação contempla também o meio ambiente de trabalho, classificação que, segundo Trennenpohl (2020) tem como enfoque a segurança da pessoa humana no seu ambiente de trabalho. Este conceito, prossegue a autora, contempla temas como saúde, prevenção de acidentes, dignidade da pessoa humana, salubridade e condições de exercício saudável do trabalho.

Seguindo este viés, a Constituição Federal dispõe no artigo 7º, inciso XXII, que é direito dos trabalhadores, dentre outros, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Logo, nesta perspectiva, “todo empregador é obrigado a zelar pela segurança, saúde e higiene de seus trabalhadores, propiciando as condições necessárias para tanto, bem como zelando para o cumprimento dos dispositivos legais atinentes à medicina e segurança do trabalho” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2020, p. 1213).

O usufruto de um meio ambiente de trabalho saudável é matéria que integra o Direito Tutelar do trabalho, sendo o principal intuito desta nuance jurídica trabalhista zelar pela vida do trabalhador, evitando a ocorrência de acidentes, preservando a sua saúde, bem como propiciando a construção de um ambiente laboral humanizado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2020).

Insta salientar que a saúde do trabalhador não se limita ao pleno funcionamento das suas aptidões físicas. O zelo pela saúde mental no espaço no qual são exercidas as atividades laborais também se constitui como um direito a ser preservado.

De acordo com dados do ano de 2020 fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho, “aproximadamente 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)”⁴.

Em que pese as relações trabalhistas terem natureza jurídica de direito privado, vislumbra-se que a matéria atinente à preservação da saúde, em todos os seus aspectos, é matéria de ordem pública, tendo em vista que os reflexos de uma relação laboral socialmente insalubre se irradiam para diversos outros âmbitos, como, por exemplo, o familiar, o previdenciário, o da saúde pública, dentre outros.

Portanto, considerando o fato da convivência social rotineira com outros sujeitos poder ocasionar situações que podem ser maléficas para a saúde mental dos trabalhadores e ser a saúde direito que deve ser garantido em todos os âmbitos, incluindo-se neles o do trabalho, faz-se mister compreender os conceitos e nuances das práticas de assédio moral no ambiente laboral.

⁴ 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/43-dos-casos-de-afastamentos-no-trabalho-sao-por-doencas-mentais>. Acesso em: 21 ago. 2021.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: conceitos, características e visões legais, doutrinárias e jurisprudenciais

O ambiente de trabalho é um meio que, além de propiciar a busca pelos subsídios que possibilitem a sobrevivência, se constitui como uma das principais formas de socialização dos indivíduos. Contudo, destas relações podem ensejar situações que podem comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, fazendo com que o ambiente de trabalho se torne um ambiente socialmente insalubre, no qual podem ocorrer situações que ensejem a depreciação dos seus direitos de personalidade e da sua dignidade enquanto pessoas. Exemplo disso, são as práticas de assédio moral que ocorrem neste meio.

Maurício Godinho Delgado (2017) lembra que, em que pese a matéria fruir de grande destaque na doutrina e na jurisprudência nos tempos presentes, não recaiu sobre ela a mesma relevância anteriormente ao Texto Constitucional de 1988.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz no artigo 483, alíneas “a”, “b” e “c”, situações que podem caracterizar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Leia-se:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Observável que o diploma legal supramencionado não traz de forma expressa um conceito jurídico de assédio moral, o que faz com que o encargo de estabelecer definições sobre a matéria recaia sobre a doutrina, a jurisprudência e sobre os estudiosos do tema.

Maurício Godinho Delgado (2017) define o assédio moral como uma conduta reiterada a qual é praticada por um sujeito ativo, cuja intencionalidade é desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo por meio de atos,

palavras, gestos, silêncios e atitudes que visam enfraquecer e diminuir a vítima, desequilibrando-a emocionalmente.

Ricardo Resende (2020), por seu turno, destaca que o assédio moral se constitui como uma prática de perseguição insistente e constante a um empregado ou a um grupo, com o intuito de humilhar, constranger e isolar dos demais, gerando danos à saúde física e psicológica do trabalhador e, conseqüentemente, ferindo a sua dignidade.

Nos seus julgados, a jurisprudência brasileira toma o assédio moral no ambiente de trabalho como uma prática que viola o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado e que fere os direitos de personalidade do trabalhador. Leia-se dois destes julgados:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhes sérios danos em relação à sua saúde física e mental.

(TRT-1 RO: 01001338720205010069 RJ, Relator: JOSÉ LUÍS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 28/07/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: 13/08/2021)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Comprovado o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, há violação a **direitos da personalidade**, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização.

TRT-4- ROT: 00215551420174040011, Data de Julgamento: 20/09/2020, 3º Turma)

Em manual do Ministério Público do Trabalho que versa sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, o assédio moral é conceituado da seguinte forma:

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social e, considerado como uma violência psicológica, pode ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas. Em sua origem, tem sempre uma situação de abuso de poder, podendo ocorrer no âmbito da família, da sociedade, do trabalho. Relações de poder acompanhadas de atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro podem ocorrer em

qualquer contexto social, incluído o ambiente de trabalho, onde mulheres e homens passam grande parte do seu dia. (MPT, 2019)

Todavia, Pinto (2011) alerta que o assédio moral enquanto prática de violência moral reiterada cujo intuito é afetar uma pessoa ou grupo específico, não pode ser confundida com outras condições, tais como estresse, conflito, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais, assédio sexual e dano moral.

Na sua obra, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) pontua que diante da ausência de um conceito jurídico específico de assédio moral na legislação trabalhista pátria a Lei 13.185/2015 se constitui como um importante instrumento normativo para ser aplicado por analogia para identificar a ocorrência do assédio moral e qualquer relação de trabalho ou emprego.

O referido diploma legal institui o programa de combate à intimidação sistemática (*bullying*), definindo-o, no artigo 1º, como

Todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. (BRASIL, 2015)

A seguir, nos artigos 2º e 3º, respectivamente, são postos os elementos caracterizadores das práticas de *bullying* e as suas classificações. Leia-se:

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques **físicos**;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Art. 3º A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;

II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;

III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;

IV - social: ignorar, isolar e excluir;

V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;

VI - físico: socar, chutar, bater;

VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;

VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social. (BRASIL, 2015)

Importante salientar que as práticas de assédio moral no âmbito do trabalho ensejam o direito do afetado pleitear indenização por perdas e danos perante o Poder Judiciário.

Ao tratar sobre a obrigação de indenizar na ocorrência de dano oriundo de ato ilícito, o Código Civil de 2002 traz algumas disposições:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

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;

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)

Perceptível que no âmbito do Direito do Trabalho é aplicada a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, visto que no exercício da atividade empresarial imputa-se a ele todos os riscos, inclusive aqueles oriundos de eventuais práticas danosas à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Há que se destacar também que o assédio moral não possui um sentido unívoco, tendo ele algumas classificações.

Adriana Calvo (2020) destaca que ele pode se dar de forma subjetivista (interpessoal) ou objetivista (institucional).

No primeiro caso, pontua a autora, a prática pode se dar através do envolvimento de duas ou mais partes, tanto no âmbito ativo, quanto no passivo, dispondo esta modalidade, ainda, de quatro subclassificações, quais sejam: Assédio moral vertical descendente (ocorre quando são praticados atos abusivos de um superior contra um subordinado); assédio horizontal (modalidade ocorrida entre colegas de trabalho, que geralmente disputam espaço na empresa); assédio vertical ascendente (resultante do assédio praticado por parte de um ou mais subordinados contra o superior); e, por fim, a modalidade mista (caracterizada pela ocorrência reiterada de assédio horizontal e pela negligência do superior hierárquico que se torna, deste modo, conivente com a situação).

No assédio institucional, por sua vez, o agressor é a própria pessoa jurídica que, utilizando-se da figura dos seus prepostos, implementa gestões desumanas com o intuito de aumentar seus lucros e institucionaliza a cultura do assédio (CALVO, 2020)

O assédio moral, nas palavras de Silva Neto (2018), se constitui como um dos problemas mais graves da sociedade contemporânea, uma vez que é oriundo da banalização de relações que deveriam resguardar o respeito para a preservação da paz e da dignidade da pessoa humana. As consequências desta problemática, prossegue o autor, podem ser refletidas não somente no âmbito laboral do trabalhador, mas no cerne da sua própria família e de toda a

sociedade que pode arcar com os custos de tratamentos de saúde pelo sistema público.

No âmbito internacional a convenção de número 155 da Organização Internacional do Trabalho, cujo texto foi aprovado na 67ª Convenção Internacional do Trabalho ocorrida em Genebra no ano de 1981, trouxe para o centro dos debates temáticas atinentes a segurança, higiene e meio ambiente do trabalho.

O artigo 3º trouxe definições para alguns termos. Dentre eles, destaca-se a alínea “e”, que inseriu a definição do conceito de saúde, o qual ganhou uma amplitude maior, não se limitando a ser somente o oposto de doença. Destaca o dispositivo citado que:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (OIT, 1981)

O assédio enquanto prática que compromete a saúde psicológica do trabalhador ganhou uma nova amplitude com a realização da Convenção 190, no ano de 2019, a qual traz no seu bojo a temática da violência e do assédio no trabalho.

Adriana Calvo (2020) pontua que esta convenção, ao tratar do assédio enquanto uma espécie de violência psicológica aos trabalhadores, atinge o propósito posto na Convenção nº 155 de garantir o direito fundamental à saúde, posto no artigo 3º.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho passou a ter vigência internacional no dia 25 de junho de 2021⁵, contudo seu texto não foi ratificado pelo Brasil, que absteve-se da votação.

O artigo 1º, alínea “a”, insere um conceito para violência e assédio, contemplando-os de forma unificada e atribuindo-lhes um significado amplo. Dispõe o preceito supra:

⁵ A Convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

1. Para o propósito esta Convenção:

a O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou provavelmente resultarão em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero (OIT, 2019)

Santos e Pamplona Filho (2020) põem em destaque a presença da expressão “mundo do trabalho”, aumentando, deste modo, a abrangência de pessoas, lugares, setores ou momentos que, no âmbito das relações trabalhistas, tenham relação com os atos inerentes às práticas de violência.

Conforme pontuado anteriormente não existem, no âmbito da legislação brasileira, disposições legais que tratam expressamente da matéria referente ao assédio moral, sendo ela conduzida, por analogia, para as disposições da Lei 13.185/2015.

Entretanto, tramitam dois projetos de lei, cuja finalidade é alterar o Código Penal a partir da inserção da tipificação do crime de assédio moral no ambiente de trabalho.

O primeiro destes projetos é o de número 4.742/2001, cuja finalidade é a inserção do artigo 146-A no Código Penal, que tipifica a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho. A redação prevista no supracitado projeto dispõe:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Código Penal Brasileiro- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940-, passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146-A Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

O segundo projeto, qual seja, o de nº 1.521/2019, também tem a finalidade de inserir o artigo 146-A no Código Penal tipificando a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho. Todavia, a redação trazida pelo projeto supra, além de dispor de uma pena mais rígida, insere no seu caput a “ofensa à dignidade” como algo intrínseco ao assédio no ambiente de trabalho, trazendo ainda a previsão da ação penal ser mediante representação e irretratável. Leia-se a proposta, *in verbis*:

Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena –detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A inserção de um tema oriundo das nuances das relações trabalhistas na seara penal parece destoar do que preleciona o princípio da intervenção mínima do Direito Penal o qual, nas palavras de Damásio de Jesus (2020), reconhece que por ser o Direito Penal a matéria jurídica que impõe as penas mais graves previstas no ordenamento jurídico, só deve ser utilizado quando absolutamente necessário, intervindo o mínimo possível, exercendo, como complementa Nucci (2020) um papel subsidiário, o qual somente deve ser desempenhado quando outras formas de punição e de composição de conflitos fracassarem.

Clarividente que apesar do assédio moral no ambiente de trabalho se tratar de matéria com amplo enfoque na doutrina, na jurisprudência e nas pesquisas de diversos estudiosos, não se encontra ela positivada na legislação. Em que pese haver amplo debate fora dela, a omissão da lei ocasiona certa fragilidade no pensamento jurídico que circunda a temática e afeta no enfrentamento do fenômeno, que é de considerável gravidade aos olhos da comunidade jurídica internacional (SILVA NETO, 2018).

3. JUDICIALIZAÇÃO DE DEMANDAS ORIUNDAS DO ASSÉDIO MORAL E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA

As práticas reiteradas de assédio moral no âmbito do trabalho ensejam, conforme exposto, consequências que não se restringem somente à vítima e ao ambiente na qual ela está inserida, mas se irradiam perante vários meios, como o familiar, e pode gerar consequências graves e irreversíveis, como o suicídio.

Em 2018, por exemplo, mais 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho, segundo o Tribunal Superior do Trabalho ⁶. Neste período, segundo dados do “Justiça em Números” extraídos do site do Conselho Nacional de Justiça⁷, as ações cujo objeto era a responsabilidade civil do empregador/indenização por dano moral, figuraram em segundo lugar nos assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho, sendo 242.972 nas Varas do Trabalho e 218.851 no segundo grau, totalizando, deste modo, 461.823 ações.

No ano de 2019, o TST registrou 112.022 novas ações de assédio moral no trabalho, sendo que 4.786 delas pleiteavam também indenização por assédio sexual ⁸. Neste período, de acordo com os dados do CNJ⁹, as ações cujo objeto era a responsabilidade civil do empregador/indenização por danos morais também figuraram em segundo lugar, tendo as Varas do Trabalho registrado 208.227 novas ações e o segundo grau o número de 182.344, totalizando 390.571 ações.

O ano de 2020, por seu turno, registrou 68.635 novas demandas alegando a prática de assédio moral no ambiente de trabalho¹⁰. Não consta no site do CNJ, todavia, dados do “Justiça em Números” referentes ao ano *supra*.

⁶ Entrevista: assédio moral. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/entrevista-assedio-moral?inheritRedirect=true> Acesso em: 21 ago. 2020.

⁷ Justiça em Números 2019 (ano-base 2018). Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

⁸ O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>. Acesso em: 21 ago. 2021.

⁹ Justiça em números 2020 (ano-base 2019). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

¹⁰ O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>. Acesso em: 21 ago. 2021.

Os números coletados evidenciam um grande índice de judicialização de demandas pela Justiça do Trabalho ensejadas pelas práticas de assédio moral o que, além de gerar uma sobrecarga no sistema jurisdicional desta justiça especializada, faz gerar um alto custo para o Estado.

Diante desta realidade fática é imprescindível que as empresas adotem medidas que, mais do que combater, previnam estas práticas que são extremamente nocivas ao ambiente laboral e que, diga-se de passagem, resultam, como leciona Silva Neto (2018) em inúmeros pedidos de demissão e à posterior propositura de ações perante a Justiça do Trabalho, visando buscar indenizações que reparem de alguma forma os danos sofridos neste contexto abusivo.

Uma dessas medidas é a implementação de programas de *Compliance* por parte das empresas para, assim, coibir e prevenir comportamentos que venham a degradar as relações sociais e que resultem na judicialização de conflitos trabalhistas. Nas palavras de França (2018, p. 148),

O *Compliance* é um conceito advindo do inglês que em português significa estar em conformidade com a lei, normas, regulamentos, entre outros. Na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra todas as normas a ela impostas e previna riscos, conflitos judiciais e sanções de qualquer natureza.

Sob a égide da Lei 12.846/2013, que 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, este conceito ganhou uma amplitude em diversos ramos do Direito, dentre eles no âmbito trabalhista.

Na seara do direito do trabalho as técnicas de *Compliance* tem o condão de avaliar riscos, realizar auditorias, elaborar códigos de ética e de conduta e instituir canais de denúncia (FRANÇA, 2018).

Logo, nas palavras de Souza (2018), o principal foco de um programa de *Compliance* é o cumprimento daquilo que está posto na lei, uma vez sendo este programa implantado em uma instituição ou em uma empresa há a observância do cumprimento da normativa que rege as relações trabalhistas e

dos valores da empresa. Neste diapasão, prossegue Souza, não há infração se a conduta da empresa se pauta no cumprimento do que está posto na Lei.

Os programas de integridade fundamentados no *Compliance*, além de considerarem a observância dos preceitos legais nos fazeres e relações entre os sujeitos da empresa, proporciona, nas palavras de Morais (2019), a realização da função social da empresa e garante boa qualidade tanto ao empregado quanto para o empregador. Ademais,

Para as organizações que adotam um programa de compliance são muitos os benefícios, com destaque para a longevidade da instituição, a melhoria do processo de tomadas de decisão empresariais, a prevenção de riscos legais advindos de condutas indevidas de funcionários, diretores e sócios, a redução da ocorrência de fraudes, a identificação antecipada de problemas, a maior eficiência na atividade empresarial (agregando mais-valia à empresa), a economia de recursos com despesas evitáveis, tais como multas, punições e cobranças judiciais, o aumento da credibilidade da marca perante a concorrência (especialmente em níveis internacionais), a melhora na saúde das empresas, mas, principalmente, no bem-estar do ambiente de trabalho. (REIS; BORGES; SILVA NETO, 2020)

A empresa deve, portanto, tomar as práticas que não estejam em observância com os preceitos éticos como ponto de partida, sendo salutar a elaboração de um código de conduta, objeto indispensável para o bom funcionamento do programa de integridade, cabendo a ela, em aliança com o departamento de gestão de pessoas, identificar as condutas, dentre elas as práticas de assédio, para então executar a elaboração de um código de conduta (BARACAT; ZAGONEL, 2018).

Além do código de conduta, é imprescindível a criação de um canal de denúncias por meio do qual as práticas de assédio, tanto moral quanto sexual, possam ser denunciadas, uma vez que situações desta natureza podem ensejar, além todos os constrangimentos a ela inerentes, o sentimento de vergonha de denunciar ao supervisor (FRANÇA, 2018). Estes canais, portanto, tem como finalidade precípua oferecer ao denunciante maior segurança e sigilo para que estas práticas não fiquem impunes e, conseqüentemente, causem danos maiores.

As práticas de assédio moral, conforme visto, são uma realidade constante no âmbito das relações laborais sendo salutar que muito além da solução por vias judiciais, seja criado na empresa um ambiente passível de diálogo e confiança com os empregados para, caso sejam vítimas ou presenciarem assédios, sintam-se seguros para denunciar (BARACAT; ZAGONEL, 2018, p. 469-470). Destaque-se também que:

De todos os benefícios apontados a partir do emprego do programa, destaca-se o poder de evitar demandas judiciais futuras, visto que o instituto auxilia na resolução interna de conflitos, garantindo a participação dos envolvidos, afastando o acúmulo de sentimentos negativos e o desejo de iniciar um conflito judicial, impactando positivamente o próprio poder Judiciário, que conta com elevado número de ações. (REIS; BORGES; SILVA NETO, 2020)

Além da elaboração do código de conduta e da criação de mecanismos que possibilitem a sua efetiva aplicabilidade, é mister que, além de exigir a observância das normas internas e externas, as empresas promovam políticas educativas que orientem seus funcionários como, por exemplo, através da realização de palestras que tenham como objeto as temáticas envolvendo as práticas de assédio no âmbito do trabalho, podendo elas serem realizadas por advogados ou profissionais da saúde, com vistas a alertar sobre as consequências físicas, psicológicas e jurídicas que estas práticas podem acarretar (FRANÇA, 2018).

Logo, a implementação de um programa de integridade oferece uma possibilidade de resolução de conflitos de forma interna, tendo um caráter de natureza mais preventiva, visto que pode ser uma ferramenta hábil para diminuir os casos de assédio, sobretudo moral, e, consequentemente, o índice de demandas judiciais atinentes a esta matéria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito ao usufruto de um meio ambiente de trabalho saudável pelo trabalhador constitui-se, portanto, como matéria de ordem pública, uma vez que as consequências oriundas de um meio insalubre podem se irradiar para diversas outras instâncias, ocasionando danos graves e mesmo irreversíveis como o suicídio.

Diante dos altos índices de demandas judiciais oriundas de práticas de assédio moral e do fato do trabalho estar inserido dentro de um mundo globalizado, ocupando um papel central dentro dele, é imprescindível que as empresas adotem políticas de controle interno para gerenciar riscos, prevenir danos, bem como para poder proporcionar aos empregados um ambiente de trabalho saudável, garantindo, deste modo o direito fundamental à saúde, ao meio ambiente laboral equilibrado e ao respeito da dignidade do trabalhador.

Cabe às empresas buscar conhecer a sua realidade interna para que haja a possibilidade de estabelecer normas e procedimentos que atuem de forma efetiva sobre estas práticas promovendo, mais do que a punição, a prevenção delas para, deste modo, promover o respeito aos direitos básicos dos trabalhadores e diminuir os índices de demandas judiciais decorrentes deste tipo de conflito.

Assim, o *Compliance* se mostra como uma alternativa que pode ser utilizada não tão somente para dirimir o conflito, mas para tentar evitar que ele sequer chegue a existir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020. 930 p.

BACARAT, Eduardo Milléo; ZAGONEL, Marina. **Compliance e assédio moral nas relações de emprego: análise do programa da companhia paranaense de energia-copel**. Percurso, Curitiba, v. 4, n. 27, p. 455-477, 2018. Trimestral. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3182>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Projeto de Lei nº 4.742 de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF: Câmara dos Deputados 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 20 ago. 2021.

_____. **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. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

_____. **Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em: 20 ago. 2021.

_____. **Projeto de Lei nº 1.519 de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

CALCINI, Ricardo. CARVALHO, Áurea Maria de. O assédio moral laboral e o compliance trabalhista. **Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 680 p.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números 2019 (ano-base 2018). **Conselho Nacional de Justiça – CNJ**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021

_____. Justiça em números 2020 (ano-base 2019). **Conselho Nacional de Justiça – CNJ**, 2020. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. 1697 p.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado UFMG**, Belo Horizonte, v. 3, n.

1, p. 147-169, 2018. Semestral. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revice/article/view/5090/3148>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

JESUS, Damásio de. **Direito Penal** 1. 37. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 764 p. Atualizador: André Estefam.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p.

MPT. 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais. **Ministério Público do Trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/43-dos-casos-de-afastamentos-no-trabalho-sao-por-doencas-mentais>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

_____. Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. **Ministério Público do Trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 22 ago. 2021

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 91, p. 62-82, 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/157113>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. 1649 p.

OIT. **Convenção nº 155, de 03 de junho de 1981**. Organização Internacional do Trabalho, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 mai. 2021.

OIT. **Convenção nº 190, de 10 de junho de 2019**. Organização Internacional do Trabalho Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>. Acesso em: 22 ago. 2021.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 14 ago. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. 2011. 159 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de

Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PintoRMC_1.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. 2325 p.

RIMOLI, Juliana. Molina, Rafael. A Convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral. **Migalhas**, 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

TRT-RG-4. **Recurso Ordinário**. Indenização por Danos Morais. Assédio Moral no Trabalho. Rio Grande Do Sul. Tribunal Regional Do Trabalho-4. Julg. 29 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/936353421/recurso-ordinario-trabalhista-rot-215551420175040011>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

TRT-RJ-1.. **Recurso Ordinário**. Assédio Moral no Trabalho. Dano Moral. Relator: José Luís Campos Xavier, Rio De Janeiro. Tribunal Regional Do Trabalho-1. Julg. 28 jul. 2021. Publ. 13 ago. 2021. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1263124525/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-1001338720205010069-rj>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

REIS, Beatriz de Felipe; BORGES, Gustavo Silveira; SILVA NETO, Nelson Soares da. Mediação de Conflitos e Compliance Trabalhista: medidas para prevenção, gestão e resolução consensual de conflitos. **Direito em Debate**, Unijuí, n. 53, p. 40-54, 2020. Semestral. Disponível em: <<file:///C:/Users/ana.costa/Downloads/9524-Texto%20do%20artigo-45978-1-10-20200526.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2021.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **CONVENÇÃO 190: violência e assédio no mundo do trabalho**. Direito Unifacs-Debate Virtual, Salvador, n. 240, p. 1-17, 2020. Mensal. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/329>>. Acesso em: 20 mai 2020.

SILVA NETO, Benedito Augusto da. **Assédio Moral no Trabalho**: proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador. 2018. 257 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Fortaleza-Unifor, Fortaleza, 2018. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/uol/conteudosite/?cdConteudo=8930268>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

SOUZA, Fernanda Nunes Coelho Lana e. Implementação de um Programa de Compliance. In: LAMACHIA, Cláudio; PETRARCA, Carolina. **Compliance**: essência e efetividade. 2. ed. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2018. p. 209-214.

TRENNEPOHL, Terence. **Manual de Direito Ambiental**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 456 p.