

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JAQUELINE FARIAS DE MELO DUARTE
WALQUIRIA PINHEIRO DA SILVA

**A INTEGRAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE À CIPA E À LEI Nº
14.457/2022 COMO FERRAMENTA PARA MITIGAR OS CASOS DE ASSÉDIO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

BELÉM
2023

JAQUELINE FARIAS DE MELO DUARTE
WALQUIRIA PINHEIRO DA SILVA

**A INTEGRAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE À CIPA E À LEI N°
14.457/2022 COMO FERRAMENTA PARA MITIGAR OS CASOS DE ASSÉDIO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.^a Me. Amanda Ramalho

BELÉM
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

D812i Duarte, Jaqueline Farias de Melo.

A integração do programa de compliance à CIPA e à Lei nº 14.457/2022 como ferramenta para mitigar os casos de assédio no ambiente de trabalho / Jaqueline Farias de Melo Duarte, Walquiria Pinheiro da Silva. — Belém, 2023.

23 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientadora: Profa. Ma. Amanda Maia Ramalho.

1. Assédio no trabalho. 2. CIPA. 3. Acidentes - Prevenção. I. Silva, Walquiria Pinheiro da. II. Ramalho, Amanda Maia (orient.). III. Título.

CDD 342.6

JAQUELINE FARIAS DE MELO DUARTE
WALQUIRIA PINHEIRO DA SILVA

**A INTEGRAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE À CIPA E À LEI Nº
14.457/2022 COMO FERRAMENTA PARA MITIGAR OS CASOS DE ASSÉDIO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.^a Me. Amanda Ramalho

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof.^a Me. AMANDA RAMALHO - Orientadora
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

**A INTEGRAÇÃO DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE* À CIPA E À LEI Nº
14.457/2022 COMO FERRAMENTA PARA MITIGAR OS CASOS DE ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

**THE COMPLIANCE PROGRAM INTEGRATION INTO THE CIPA AND INTO THE
LAW Nº 14.457/2022 AS A TOOL TO MITIGATE HARASSMENT SITUATIONS IN
THE WORKPLACE**

Jaqueline Farias de Melo Duarte

Walquiria Pinheiro da Silva

Amanda Ramalho

RESUMO

O estudo aborda a integração inovadora do *compliance* com a CIPA e a Lei 14.457/22 para prevenir acidentes e combater o assédio no ambiente de trabalho. Destacando a necessidade de uma abordagem sistêmica, desafiando a visão fragmentada e, por fim, propondo estratégias unificadas. A pergunta central orienta a pesquisa sobre como o *compliance* pode ser integrado para promover um ambiente seguro. A metodologia é exploratória, envolvendo também a revisão bibliográfica. As leis sugerem eficácia na integração para reduzir assédio e acidentes, enquanto o *compliance* é visto como promotora de ética. O estudo busca iluminar a interseção entre *compliance*, CIPA e Lei 14.457/22, destacando seu impacto positivo em ambientes de trabalho.

Palavras-chave: *Compliance*. CIPA. Lei 14.457/22. Assédio no trabalho. Integração.

ABSTRACT

The study looks at the innovative integration of compliance with CIPA and Law 14.457/22 to prevent accidents and combat harassment in the workplace. It highlights the need for a systemic approach, challenging the fragmented view and finally proposing unified strategies. The central question guides the research into how compliance can be integrated to promote a

safe environment. The methodology is exploratory, also involving a literature review. Laws suggest effective integration to reduce harassment and accidents, while compliance is seen as promoting ethics. The study seeks to shed light on the intersection between compliance, CIPA and Law 14.457/22, highlighting their positive impact on work environments.

Key words: Harassment at work. Law 14.457/22. Integration

INTRODUÇÃO

No âmbito da gestão empresarial e do direito do trabalho, emerge a relevante temática que ora se discute, a saber, a integração do *compliance* com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a promulgação da Lei 14.457/22 como instrumentos cruciais na prevenção de acidentes laborais e no enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho. Este estudo representa uma abordagem inovadora, uma vez que busca aprofundar a compreensão das dinâmicas complexas que envolvem a segurança no trabalho e o respeito à dignidade do trabalhador (Blok, 2023).

A relevância desse tema se torna ainda mais evidente diante da necessidade premente de uma abordagem sistêmica e integrada. Historicamente, as práticas de prevenção de acidentes e o combate ao assédio foram frequentemente tratados de forma separada. No entanto, este estudo questiona essa visão fragmentada e se propõe a refutar a tese previamente estabelecida de que essas estratégias são independentes. Em vez disso, destaca a sinergia entre o *compliance*, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a nova legislação como um meio eficaz de gerenciar a complexidade dessas questões de forma unificada (Carloto, 2020).

No centro deste estudo, encontra-se a pergunta problema que permeia todos os aspectos aqui abordados: Como o *compliance* pode ser integrado à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e à Lei 14.457/22 para promover um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio? Esta indagação fundamental direciona a pesquisa, orientando a investigação das estratégias, processos e práticas que podem ser empregados para efetivamente unir as frentes de prevenção de acidentes e combate ao assédio, sob a égide do *compliance*, a fim de promover um ambiente laboral que salvguarde a integridade física e psicológica dos trabalhadores, assegurando, ao mesmo tempo, o cumprimento das normas e regulamentos vigentes (Correia, 2019).

A orientação teórica deste estudo transcende as fronteiras disciplinares tradicionais. Para compreender plenamente a interação entre *compliance*, CIPA e a Lei 14.457/22, é necessário considerar uma gama diversificada de campos, incluindo o direito do trabalho, a gestão empresarial, a ética organizacional e a governança corporativa. Essa abordagem interdisciplinar fornece uma base sólida para a análise abrangente que este estudo se propõe a realizar.

Para alcançar os objetivos propostos, a metodologia empregada neste estudo é de natureza exploratória, com base em revisão bibliográfica, análise documental e estudo de caso. A pesquisa será conduzida em diversas etapas, começando com uma revisão bibliográfica criteriosa, por meio de artigos acadêmicos, matérias de jornal e livros, para contextualizar o leitor no atual cenário da área de estudo.

As principais hipóteses que norteiam este estudo incluem a crença de que a integração do *compliance* com a CIPA e a aplicação da Lei 14.457/22 constituem meios eficazes para a promoção de um ambiente laboral mais seguro e ético. Espera-se que, por meio dessa integração, haja uma redução substancial de incidentes de assédio e acidentes. Além disso, pressupõe-se que o *compliance* pode ser um instrumento efetivo para a prevenção de danos, bem como para a promoção de uma cultura ética no ambiente de trabalho capaz de colaborar para a mitigação desses acidentes.

Ao longo deste artigo, essas hipóteses serão pormenorizadamente exploradas e fundamentadas, e os principais resultados da pesquisa serão apresentados e minuciosamente explicados. Com isso, pretende-se lançar luz sobre a intersecção entre *compliance*, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e a Lei 14.457/22, demonstrando seu impacto na promoção de ambientes laborais seguros, éticos, íntegros e transparentes. Além disso, será examinada a capacidade do *compliance* de gerenciar riscos corporativos, contribuindo para a gestão eficaz das organizações e a preservação da dignidade dos trabalhadores.

1 GUARDIÕES DA SEGURANÇA: DESVENDANDO O SIGNIFICADO E A IMPORTÂNCIA DA CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desempenha um papel crucial no panorama da segurança ocupacional em diversas organizações ao redor do mundo. Esta comissão, de caráter bipartite e paritário, é um órgão interno das empresas, composta por

representantes dos empregados e empregadores. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem como principal objetivo zelar pela integridade física e psicológica dos trabalhadores, atuando como uma força motriz na prevenção de acidentes laborais (Delgado, 2023).

No âmbito de sua estrutura, a CIPA é responsável por promover um ambiente de trabalho seguro, através da identificação de riscos e perigos, bem como pela sugestão de medidas corretivas e preventivas. Sua atuação inclui a realização de inspeções periódicas nas instalações da empresa, a análise de acidentes ocorridos, a divulgação de informações sobre segurança no trabalho e a promoção de campanhas educativas (Oliveira, 2023).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes exerce um papel de extrema relevância na cultura de segurança da empresa, servindo como um canal eficaz de comunicação entre a gestão e os trabalhadores. Além disso, a comissão possui autonomia para analisar e opinar sobre as políticas e programas de prevenção de acidentes, garantindo que os interesses dos colaboradores sejam adequadamente representados e que suas preocupações sejam levadas em consideração.

No âmbito legal, a existência da CIPA é uma exigência em diversos países, incluindo o Brasil, onde sua regulamentação está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso ressalta a importância dada à prevenção de acidentes e à promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro (OIT, 2021). Sendo assim, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é uma peça fundamental nesse cenário, desempenhando um papel proativo na busca da excelência em segurança ocupacional.

Dentre suas atribuições, destaca-se a elaboração do mapa de riscos, um documento que identifica os riscos presentes na empresa, auxiliando na elaboração de estratégias para minimizá-los. Além disso, a CIPA desempenha um papel de importância na promoção da cultura de segurança, sensibilizando os trabalhadores e contribuindo para a conscientização de todos os colaboradores sobre a importância de suas ações individuais na prevenção de acidentes (Oliveira, 2023).

Em resumo, a CIPA é uma instituição central na prevenção de acidentes no local de trabalho. Sua atuação vai além da mera conformidade com a legislação, estendendo-se à promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores e à construção de um ambiente de trabalho onde a segurança e o respeito são valores fundamentais (OIT, 2021). Assim, a CIPA

representa uma importante peça no quebra-cabeça da prevenção de acidentes laborais e na busca de ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

1.1 A TRANSFORMAÇÃO SOCIAL POR MEIO DA PROMULGAÇÃO DA LEI 14.457/2022 - UM PASSO CRUCIAL PARA UM AMBIENTE LABORAL MAIS SEGURO

A promulgação da Lei 14.457/22 representou um marco importante no contexto da segurança no trabalho no Brasil. A referida legislação trouxe alterações significativas nas normas regulamentadoras, estabelecendo uma série de obrigações e diretrizes que visam aprimorar a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (Brasil, 2022). Sua relevância é inegável, ao ressaltar a necessidade de uma abordagem atualizada e mais eficaz na proteção dos trabalhadores, em consonância com as transformações do mundo laboral contemporâneo.

Em meio a esse panorama de mudanças, a Lei 14.457/22 destaca-se por trazer uma série de ajustes nas normas de segurança e saúde no trabalho. A legislação visa equilibrar os interesses dos trabalhadores e empregadores, procurando aprimorar a prevenção de acidentes e promover ambientes laborais mais seguros e saudáveis (Brasil, 2022). Com isso, atende à crescente demanda por condições de trabalho condizentes com os avanços tecnológicos e as novas configurações do mercado de trabalho.

Nesse cenário, a promulgação da Lei 14.457/22 reitera a importância de manter a legislação trabalhista atualizada e alinhada às transformações do ambiente laboral (Brasil, 2022). Conforme ressalta a legislação, é crucial que as normas trabalhistas acompanhem a evolução das relações de trabalho, ajustando-se às demandas e desafios contemporâneos. Isso implica o reconhecimento de que as práticas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais precisam evoluir para atender às necessidades dos trabalhadores em um mundo cada vez mais dinâmico e tecnológico.

Assim, a Lei 14.457/22 traz consigo uma série de desafios e oportunidades. Pois, ainda que seja vista como um avanço em termos de segurança no trabalho, é importante reconhecer que sua implementação eficaz requer esforço e comprometimento por parte de empregadores, trabalhadores e órgãos fiscalizadores. Além disso, é essencial considerar o impacto da legislação nas empresas, uma vez que precisarão ajustar suas práticas e procedimentos para cumprir as novas normas, o que pode gerar desafios e custos adicionais (OIT, 2021).

Outro aspecto crítico da Lei 14.457/22 é a necessidade de monitoramento e fiscalização efetivos. A promulgação da legislação é um passo importante, mas sua eficácia

depende da aplicação rigorosa e da garantia de que as empresas cumpram suas disposições. Conforme aponta Cerqueira et al. (2021), o sucesso da Lei 14.457/22 estará intrinsecamente ligado à capacidade de fiscalização e à conscientização das empresas sobre a importância de investir em segurança no trabalho.

Em conclusão, a promulgação da Lei 14.457/22 é um marco relevante para a segurança em um ambiente laboral no Brasil. Sua importância reside na atualização das normas regulamentadoras e no reconhecimento da necessidade de adaptar a legislação às mudanças no âmbito das empresas e demais negócios. No entanto, é fundamental abordar os desafios práticos que surgem com sua implementação e garantir que a fiscalização seja eficaz para que as promessas de segurança no trabalho se tornem realidade, beneficiando efetivamente os trabalhadores e as empresas.

2 CONCEITO E HISTÓRIA DO *COMPLIANCE*: UMA FERRAMENTA PARA ALCANÇAR UM SISTEMA ORGANIZACIONAL PROMISSOR

Entre diversas definições do que seria o *compliance*, a melhor perspectiva é compreendê-lo como um sistema capaz de organizar a estrutura de uma empresa ao passo em que orienta a busca por lucratividade a longo prazo por meio dessa prática (Blok, 2023).

A tradução da palavra inglesa *compliance* para o português significa conformidade. Em outra análise, é o dever de estar, de agir, em conformidade com as leis, diretrizes, éticas, regulamentos internos e externos, a fim de minimizar os riscos vinculados à reputação, além do risco legal regulatório (Freire, 2014).

O *compliance* trabalhista é um programa essencial adotado pelas empresas visando prevenir questões legais no ambiente de trabalho. Sua base consiste em regras e políticas estruturadas para assegurar a conformidade com as leis e acordos coletivos, mitigando riscos e possíveis problemas legais.

Para esclarecer, no conceito de André Cabete Fábio:

O *compliance* é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa).

Ainda, o *compliance* representa não apenas uma estratégia direcionada ao ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas é também um fator determinante para a própria sobrevivência das organizações. Sua importância transcende a mera busca por crescimento nos negócios, pois, conforme salientado, o êxito das organizações está intrinsecamente ligado à conquista da admiração e confiança do público. Assim, essa confiança se reflete no valor de suas marcas, na construção de uma reputação sólida e na capacidade de atrair e manter clientes, investidores, parceiros e colaboradores (Coimbra; Binder, 2010).

Este programa vai além, incorporando uma série de medidas internas voltadas ao controle efetivo dos riscos laborais, incluindo orientações claras sobre as condutas esperadas dos colaboradores e uma gestão eficaz dos terceirizados. Essas iniciativas têm como propósito não apenas a redução de fraudes, mas também a minimização de complicações legais, como potenciais litígios envolvendo funcionários e trabalhadores terceirizados.

No entanto, embora o programa de integridade seja uma atividade que vem ganhando força no Brasil, ainda não há uma legislação específica para ele. Todavia, os artigos 41 e 42 do Decreto nº 8.420/2015 que altera a Lei 12.846/2013 - Lei Anticorrupção, instituíram, aqui, práticas de *compliance* que permitem, por hora, ao menos que se tenha a direção dos rumos que devem ser tomados para aplicação do programa.

Não obstante nos últimos anos muito se tenha falado sobre o *compliance*, este não é um programa criado recentemente. Contudo, a saber, no início do século XX, o foco estava principalmente em garantir que as organizações seguissem leis e regulamentações específicas. Esse contexto inicialmente estava mais centrado em setores altamente regulamentados, como o financeiro e o de saúde (Correia, 2019).

A virada do século marcou um aumento significativo na atenção ao *compliance*. Escândalos financeiros, como o caso Enron nos Estados Unidos, destacaram as consequências devastadoras da falta de conformidade e controles internos. Isso gerou uma mudança cultural nas empresas, que passaram a reconhecer a importância de implementar programas de *compliance* para evitar infrações legais e proteger a reputação (Blok, 2023).

Com o avanço da globalização e o aumento da complexidade empresarial, a necessidade de conformidade tornou-se mais premente. Empresas operando em diferentes jurisdições passaram a lidar com uma variedade de leis e regulamentações, exigindo

abordagens mais abrangentes e integradas para garantir a conformidade em todos os aspectos de suas operações.

A partir disso, foram implementadas novas práticas de ações em conformidade com as normas e demais regulamentos internos ou externos, com o objetivo inicial de alcançar uma espécie de segurança para todos os envolvidos.

Assim explica Hugo do Amaral Ferreira Trapp:

A origem das primeiras noções de *compliance* data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o Federal Reserve, o Banco Central norte-americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de *compliance*.

Após a criação do Banco Central norte-americano, surge em 1930 a Conferência de Haia que aprimorou e contribuiu para o que viria a ser chamado de “A Era do *Compliance*” em 1960, continuado por meio de procedimentos voltados para o controle interno de funcionários, criação de regras e sistemas de monitoramentos que objetivavam os auxílios e supervisões dos empreendimentos.

Saltando vários anos e inúmeras etapas de implantação deste programa no mundo, em meados de 1998 a prática começa a ser observada no Brasil após a publicação da resolução nº 2554 do Banco Central (Bacen) que dispôs sobre a implementação de sistemas de controles internos. No mesmo ano é publicada a Lei nº 9.613/98 que trata do combate aos crimes de lavagem de dinheiro que alertou para a importância de bancos e empresas se aprofundarem no *compliance* com o intuito de combater a ilicitude. A saber:

Art. 10. As pessoas referidas no art. 9º:

I - identificarão seus clientes e manterão cadastro atualizado, nos termos de instruções emanadas das autoridades competentes;

II - manterão registro de toda transação em moeda nacional ou estrangeira, títulos e valores mobiliários, títulos de crédito, metais, ativos virtuais, ou qualquer ativo passível de ser convertido em dinheiro, que ultrapassar limite fixado pela autoridade competente e nos termos de instruções por esta expedidas; (Redação dada pela Lei nº 14.478, de 2022) Vigência

III - deverão adotar políticas, procedimentos e controles internos, compatíveis com seu porte e volume de operações, que lhes permitam atender ao disposto neste artigo e no art. 11, na forma disciplinada pelos órgãos competentes;

Este artigo em conjunto com outros dispositivos da lei, cria um ambiente regulatório que incentiva as instituições financeiras e outras entidades a desenvolver e fortalecer programas de *compliance* para a prevenção e detecção de atividades relacionadas à lavagem de dinheiro. É uma abordagem integrada que envolve diversas partes interessadas no combate a esse tipo de crime (Correia, 2019).

Contudo, é somente em 2013, após os escândalos de corrupção política, quando surge a necessidade de criação da Lei nº 12.846/2013 sobre anticorrupção que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (Brasil, 2013), que passam a ser analisados os benefícios da implementação do *compliance* dentro dos negócios, uma vez que a referida Lei trouxe à baila a diminuição das sanções às empresas que cooperassem por meio de apurações das infrações, políticas internas de integridade, auditorias e incentivos a denúncias de irregularidades, como apontado a seguir:

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

(...)

VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;

VIII - 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;

Diante do exposto, é possível observar que a virada para a segunda década do século XXI testemunhou um aumento significativo na regulamentação, especialmente no setor financeiro. A promulgação de leis como a Dodd-Frank nos EUA e a Lei Anticorrupção no Brasil impulsionou a conscientização sobre a necessidade de estruturas sólidas de *compliance*. Além disso, a ênfase em práticas éticas e anticorrupção cresceu, refletindo uma mudança na percepção do *compliance* como mais do que uma mera obrigação legal, mas também como um pilar ético nas organizações (Blok, 2023).

Nesse contexto, após a instituição da Lei Anticorrupção e demais acontecimentos globais e nacionais, o *compliance* vem consolidando sua presença no Brasil, observando a integração do programa em diversas empresas, abrangendo diversos setores, por meio de uma política voltada para a conscientização de um trabalho digno e em conformidade com a lei dentro das grandes e pequenas empresas, por meio de métodos que serão esmiuçados ao decorrer deste artigo.

3 COMPLIANCE TRABALHISTA – APLICABILIDADE EFICIENTE E DIMINUIÇÃO DOS DANOS

Após os resultados obtidos pelo *compliance* em alguns setores, como inicialmente apontado, foi possível observar que este poderia ser um programa adotado por muitas outras áreas e que também seria viável conquistar o sucesso por meio da sua implantação (Blok, 2023).

O *compliance* trabalhista nasce em uma dinâmica de empresas como um programa de integridade ativo e eficaz, pensado para que tanto empregados como os empregadores sejam beneficiados. Colocando-os para trabalhar em conformidade com as leis, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro e, tendo por consequência, um possível aumento de capital da empresa (Carloto, 2020).

Ou seja, o *compliance* trabalhista é um programa abrangente que engloba todos os passos delineados em uma estrutura, incorporando políticas e condutas específicas. Seu principal objetivo é gerenciar de forma integrada os riscos institucionais associados ao cumprimento das leis e regulamentos trabalhistas, ao mesmo tempo em que lida proativamente com comportamentos ilegais ou em desacordo com as diretrizes e políticas internas da empresa. Essa metodologia não apenas estabelece padrões éticos e legais, mas também implementa práticas e procedimentos destinados a garantir a conformidade com as normas trabalhistas vigentes (Jobim, 2018).

No âmbito do direito do trabalho, o *compliance* desempenha um papel crucial ao assegurar que a empresa esteja em conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis, promovendo um ambiente laboral ético e respeitoso, além de prevenir litígios e contingências legais relacionadas ao emprego. Ao incorporar medidas preventivas e corretivas, o *compliance* trabalhista contribui significativamente para a construção de uma cultura organizacional que valoriza a integridade, a equidade e a responsabilidade no trato com seus colaboradores (Correia, 2019).

Contudo, a implementação do programa não pode ser considerada uma simples “receita de bolo” para que o sucesso da experiência seja frutífero. Isso acontece porque cada empresa tem sua realidade, seus segmentos, objetivos e cultura.

Portanto, além de conhecer profundamente sobre as leis trabalhistas, é necessário que se faça um estudo prévio e especializado na empresa em que se deseja iniciar o programa de

integridade, observando os regulamentos internos, acordos e convenções coletivas, para que assim possa ser criada uma estratégia baseada nas suficiências e deficiências encontradas após o estudo.

De maneira mais elaborada, Fernanda Barbosa explica:

O processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pelo micro e macrogestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral. (Barbosa, 2016).

Após essa análise, deve ser observado que um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de assédios e com boas interações não pode ser visto como benéfico apenas para os funcionários. Notadas as explanações alhures, todos os métodos criados com o intuito de organizar internamente a empresa e fornecer condições de trabalho dignas aos seus funcionários, refletem de maneira positiva para o empregador, tanto no âmbito trabalhista, como financeiro.

De maneira simplificada, ocorre que ao adotar o programa de *compliance*, os riscos de ações judiciais partindo de funcionários e/ou empresas terceirizadas diminuem consideravelmente, reduzindo, conseqüentemente, as possibilidades de serem inseridos em processos longos, custosos, que prejudicam a imagem da empresa perante a sociedade e o judiciário, além das chances de serem inseridos em investigações fiscais para fins criminais (Jobim, 2018).

Isso ocorre, porque, quando uma empresa possui parâmetros bem definidos de resolução de conflitos e uma cultura voltada para o respeito entre os colaboradores e da própria “hierarquia” interna, caso ocorra algum problema, a empresa já terá alinhado como deverá prosseguir a fim mitigar o conflito para todas as partes envolvidas (Carloto, 2020).

Sem contar, também, que toda essa postura adotada pela empresa, reflete no crescimento da sua reputação, uma vez que trata de uma atividade empresarial baseada em ética, transparência e integridade, o que despertará nos consumidores e parceiros, uma sensação de participação no desenvolvimento e incentivo de uma empresa que se importa comos valores humanos.

Ao fim e ao cabo, uma aplicabilidade eficiente do programa de *compliance* não inibe as chances de uma empresa ter problemas judiciais, situações litigiosas que geram sanções administrativas ou demais acontecimentos conflituosos. Contudo, garante aos adotantes do programa, uma diminuição considerável das hipóteses elencadas acima, uma vez que a instituição passa a promover aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro, o que gera uma maior confiança entre as partes, sem esquecer de mencionar os aumentos na produtividade (Correia, 2019).

4 ADEQUAÇÃO DAS EMPRESAS PARA O COMBATE AO ASSÉDIO E À VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O conceito clássico de violência no trabalho pode ser compreendido como qualquer forma de comportamento, ação, ou omissão que cause dano, constrangimento, intimidação, humilhação ou sofrimento físico, psicológico ou moral a um trabalhador, afetando negativamente sua saúde e bem-estar no ambiente laboral. Essa violência nas relações e nos ambientes de trabalho faz parte da dinâmica da violência social brasileira em suas mais variadas expressões. Manifesta-se na forma de diversos tipos de agressões físicas e verbais e de assédios de diferentes naturezas, como o moral e/ou sexual (Oliveira, 2023).

O assédio moral, uma das práticas advindas da violência do trabalho, é possível caracterizá-la como uma conduta ilícita, reiterada e de natureza psicológica, resultando em afronta à personalidade e à integridade do trabalhador. No entanto, há correntes que prescindem do elemento da reiteração nessa definição, como exposto por (Hirigoyen; 2011, p.65), que considera o assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por meio de palavras, gestos, entre outros atos, capazes de ocasionar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em risco seu emprego ou degradar o ambiente laboral.

Esclarecidos as definições, a adequação das empresas para o combate ao assédio e à violência no trabalho é um tema de extrema relevância em um cenário onde a segurança e o bem-estar dos trabalhadores são elementos fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. A criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso não apenas atende às obrigações legais, mas também contribui para a construção de uma cultura empresarial mais ética e comprometida com os valores humanos.

Em primeiro lugar, é crucial reconhecer que a preparação das empresas para enfrentar o assédio e a violência no ambiente de trabalho requer uma atitude proativa por parte da alta administração. A liderança empresarial desempenha um papel fundamental na formulação de diretrizes e políticas destinadas a promover ambientes de trabalho saudáveis. Nesse contexto, a abordagem de “tom na parte de cima” é essencial, uma vez que a liderança empresarial tem a responsabilidade de estabelecer padrões éticos claros e demonstrar comprometimento com um ambiente de trabalho respeitoso (Jobim, 2018).

Adicionalmente, é imperativo que as empresas invistam em programas de treinamento e conscientização para sensibilizar seus colaboradores quanto à importância do respeito mútuo e à prevenção do assédio e da violência no ambiente de trabalho. A formação contínua e a divulgação de informações desempenham um papel crucial nesse processo. Conforme ressaltado pelo Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2017), a capacitação contínua auxilia os funcionários a identificar e combater o assédio no local de trabalho, contribuindo para estabelecer uma cultura de prevenção (Oliveira, 2023).

A implementação de canais de denúncia eficientes representa uma medida crucial. É imperativo que os colaboradores se sintam seguros ao relatar incidentes de assédio ou violência, e as organizações devem assegurar a confidencialidade e condução apropriada das investigações. A falta de canais seguros pode resultar em subnotificação e na perpetuação desses problemas, como indicado pela Fiocruz (2022). A ausência de meios eficazes para denúncias pode criar uma cultura de impunidade, permitindo que o assédio persista.

Além disso, consoante o Ministério Público do Trabalho, a adequação das empresas envolve a implementação de políticas de não retaliação, garantindo que os denunciantes não sejam alvo de represálias por relatar casos de assédio ou violência. A proteção dos direitos dos trabalhadores que denunciam é fundamental para criar um ambiente em que a integridade e a segurança sejam valores inegociáveis (Brasil, 2018).

Entretanto, a adequação das empresas não se limita apenas às ações reativas. É essencial que as organizações adotem uma postura proativa na promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos desde o início (OIT, 2021). Isso implica em políticas de recrutamento e seleção que valorizem a diversidade e a inclusão, e na promoção de uma cultura de igualdade de gênero e respeito às diferenças.

Em suma, a adequação das empresas para o combate ao assédio e à violência no trabalho é uma medida crítica para a construção de ambientes laborais saudáveis e éticos. Isso

envolve a liderança comprometida, programas de capacitação, canais de denúncias eficazes e uma cultura organizacional que valoriza a diversidade, a igualdade e o respeito. Somente através dessas medidas é que as empresas podem criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde os trabalhadores possam prosperar sem medo de assédio ou violência (Carloto, 2020).

4.1 COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

O combate ao assédio sexual no local de trabalho é uma questão de extrema importância que transcende os limites da esfera profissional, envolvendo princípios fundamentais de dignidade humana, igualdade de gênero e respeito aos direitos humanos. A discussão sobre a relevância do combate ao assédio sexual deve ser pautada em uma abordagem crítica e analítica, que enfatize não apenas a conformidade legal, mas também os aspectos sociais e éticos que permeiam essa problemática (Leiria, 2019).

Em primeiro lugar, é fundamental reconhecer que o assédio sexual no trabalho não se restringe a meros incômodos ou inconveniências passageiras, mas representa uma violação grave dos direitos dos trabalhadores. Como observa Cerqueira et al. (2021), o assédio sexual no ambiente laboral é um atentado à dignidade da pessoa humana, que deve ser combatido veementemente. Nesse sentido, o combate ao assédio sexual não é apenas uma opção, mas uma obrigação moral e legal das empresas.

A importância desse combate vai além da mera conformidade com a legislação, pois se relaciona diretamente com a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. O assédio sexual cria um clima de insegurança e desconfiança que afeta o bem-estar dos trabalhadores e compromete a eficiência e o comprometimento organizacional. Como destacado por ambientes de trabalho que toleram o assédio sexual enfrenta baixa moral, altos níveis de rotatividade e queda na produtividade (FIOCRUZ, 2021).

Além disso, o combate ao assédio sexual no trabalho está intrinsecamente ligado à luta pela igualdade de gênero. As mulheres, em particular, são frequentemente alvos de assédio sexual, perpetuando desigualdades de poder e oportunidades (Brasil, 2019). O enfrentamento desse problema contribui para a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho, um objetivo essencial na busca por uma sociedade mais justa e inclusiva.

A abordagem crítica e analítica deve considerar a necessidade de políticas e práticas de prevenção eficazes. A simples existência de políticas anti assédio no papel não garante a

eliminação desse comportamento. É essencial que as empresas adotem estratégias proativas, como a sensibilização dos colaboradores, a capacitação em prevenção, a criação de canais de denúncia eficazes e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a igualdade.

Nesse passo, a integração do combate ao assédio sexual no local de trabalho com a conformidade com as leis da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é de extrema importância (Delgado, 2023).

Ambas as dimensões buscam a promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis, sendo necessário que sejam tratadas de forma conjunta. Isso significa considerar o assédio como um risco ocupacional que deve ser identificado, avaliado e prevenindo, assim como outros perigos no ambiente de trabalho. A criação de políticas que promovam conscientização, a denúncia segura e a investigação de casos de assédio sexual é fundamental para demonstrar o compromisso com a segurança e o bem-estar dos colaboradores (Leiria, 2019).

Em que pese, o combate ao assédio sexual no local de trabalho e a conformidade com as leis da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes são dimensões cruciais da gestão corporativa que podem ser integradas de maneira sinérgica. Enquanto o assédio sexual afeta a dignidade e o bem-estar dos colaboradores, a CIPA foca na prevenção de acidentes e na promoção de ambientes de trabalho seguros. A integração dessas duas perspectivas é essencial para a construção de ambientes laborais éticos, seguros e respeitosos, priorizando o cuidado com a saúde física e emocional dos trabalhadores.

Por fim, é importante salientar que o combate ao assédio sexual no trabalho não é uma tarefa exclusiva das empresas, mas envolve toda a sociedade. Governos, sindicatos, órgãos reguladores e a sociedade civil desempenham um papel importante na criação de um ambiente propício para a denúncia, punição e prevenção do assédio. Somente com esforços conjuntos e uma abordagem crítica e analítica podemos esperar erradicar esse problema e criar ambientes de trabalho verdadeiramente seguros e respeitosos.

4.2 COMBATE AO ASSÉDIO MORAL - ATOS DISCRIMINATÓRIOS

O combate ao assédio moral e aos atos discriminatórios no ambiente de trabalho é uma questão de grande importância que envolve a proteção da dignidade, da integridade emocional e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Esses comportamentos prejudiciais, que podem

ser tão danosos quanto o assédio sexual, merecem atenção cuidadosa e uma abordagem crítica e analítica para a sua prevenção e erradicação (Delgado, 2023).

Em primeiro lugar, é crucial definir o que constitui o assédio moral e os atos discriminatórios no local de trabalho. O assédio moral envolve a prática sistemática de atos que visam degradar, humilhar, constranger ou isolar um colaborador, prejudicando sua saúde psicológica e seu desempenho profissional. Por sua vez, os atos discriminatórios incluem qualquer forma de discriminação, como a baseada em raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, entre outros. O combate a esses comportamentos inicia-se pela compreensão precisa do que eles representam (Leiria, 2019).

A importância do combate ao assédio moral e à discriminação no ambiente de trabalho é indiscutível. Além de ferir a dignidade dos trabalhadores, esses comportamentos comprometem a saúde mental, a autoestima e o bem-estar dos indivíduos afetados. Conforme ressaltado por Cerqueira et al. (2021), o assédio moral e os atos discriminatórios não afetam apenas a esfera profissional, mas se estendem para a vida pessoal, prejudicando o equilíbrio emocional e a qualidade de vida dos envolvidos.

Ademais, o combate a esses comportamentos contribui para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. O assédio moral e a discriminação geram um clima de hostilidade e desconfiança que afeta negativamente o desempenho dos colaboradores e a coesão da equipe. Empresas que toleram ou ignoram essas práticas enfrentam o risco de queda na produtividade, aumento da rotatividade de funcionários e deterioração da imagem institucional (FIOCRUZ, 2022).

A abordagem crítica e analítica deve incluir a criação de políticas organizacionais sólidas que proíbam o assédio moral e a discriminação e promovam a diversidade e a inclusão. Essas políticas devem ser acompanhadas de ações eficazes de conscientização, treinamento e fiscalização. É crucial que os colaboradores estejam cientes dos comportamentos inaceitáveis e dos meios de denúncia segura, e que a alta liderança da empresa esteja comprometida com a promoção de um ambiente respeitoso (Carloto, 2020).

Outro aspecto relevante é a importância da legislação nesse contexto. A existência de leis que proíbam o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho fornece uma base sólida para a erradicação desses comportamentos. No entanto, é essencial que as leis sejam

rigorosamente aplicadas e que haja uma cultura de respeito e cumprimento das normas (Oliveira, 2023).

Em conclusão, o combate ao assédio moral e aos atos discriminatórios no ambiente de trabalho é uma questão de grande relevância ética e prática. A compreensão precisa desses comportamentos, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos e a criação de políticas eficazes são passos fundamentais na construção de um local de trabalho ético e respeitoso. Além disso, a aplicação rigorosa da legislação e o compromisso de todos os níveis hierárquicos são essenciais para eliminar essas práticas prejudiciais e garantir a integridade e o bem-estar dos trabalhadores (Jobim, 2018).

4.3 O *COMPLIANCE* COMO UMA FERRAMENTA DE EFICÁCIA AO CANAL DE DENÚNCIA

Após tudo que foi abordado no decorrer deste artigo, também é de grande valia destacar a importância de canais de comunicação anônimos na gestão de fraudes e *compliance*, validando a disponibilidade desses canais como uma prática relevante. Pois, é por esses canais que os profissionais terão um meio seguro para relatarem atividades questionáveis, minimizando custos pessoais e protegendo contra retaliações (Carloto, 2020).

Nessa linha de raciocínio, sabe-se que a questão do assédio moral e/ou sexual dentro das empresas acaba sendo, infelizmente, muito comum, e que nem sempre as vítimas encontram coragem ou suporte para denunciar. Por essa razão, uma das alternativas para mitigar esta situação é por meio da prevenção, devendo ser enfatizado, por exemplo, o papel do Programa de Integridade trabalhista, destacando a necessidade de estabelecer uma cultura ética por meio de comunicação constante, treinamentos, e interações formais e informais entre hierarquias (Leiria, 2019).

Dessa forma, a presença de um canal de denúncias é apontada como contribuição significativa para tornar a empresa mais protegida contra fraudes e comportamentos antiéticos, fornecer transparência nos processos de negócio e melhorar o ambiente de trabalho.

No entanto, para garantir a eficácia do canal de denúncias, são sugeridos cuidados na sua composição para que, ao fim e ao cabo, a denúncia seja garantida sem retaliação e identificação, destacando a importância da implantação de uma política de tolerância zero ao

assédio moral, comunicada de maneira clara e abrangente a todos os membros da organização, incluindo a Alta Direção (Jobim, 2018).

Em observância, há, por fim, que se falar na construção de uma estrutura adequada em todos os meios laborais, sendo analisada as possibilidades e benefícios de um canal de denúncia específico para casos de assédio, com garantia do anonimato da parte vítima e de imparcialidade na investigação, tudo com o intuito de promover um ambiente propício ao trabalho e minimizar os conflitos.

Destarte, a relevância dos canais de denúncia anônimos na prevenção de fraudes e assédio moral são fundamentais para promover um ambiente de trabalho ético, transparente e seguro. A implementação de políticas claras, a construção de uma cultura ética e a estruturação adequada são aspectos essenciais para o sucesso dessas iniciativas, contribuindo para a integridade organizacional e o bem-estar dos colaboradores.

Em síntese, pode-se dizer que o *compliance* e a lei da CIPA e a lei 14.457/2022 conversam entre si quando a questão é prover o bem estar no ambiente de trabalho. O *compliance* enquanto programa voltado para o incentivo de atividades em conformidade com as leis, tendo como um dos seus princípios a ética, integridade e a transparência, se comunica com a lei da CIPA e a lei 14.457/2022 ao passo que esta se concentra na condições de trabalho condizentes com os avanços tecnológicos e as novas configurações do mercado de trabalho e, aquela, na prevenção de acidentes e promoção da saúde e do bem estar laboral.

A CIPA, estabelecida pela Norma Regulamentadora 5 (NR - 5), ao criar matérias que tem por finalidade proteger o empregado recorrendo a criação de um ambiente de trabalho saudável, livre de acidentes e doenças ocupacionais, se relaciona com o programa de *compliance* quando o mesmo, por meio de uma cultura organizacional, amplifica o comportamento da empresa em cumprir com os requisitos legais no ambiente de trabalho, não por ser a Lei, mas pela internalização cultural criada naquele meio laboral.

Ambos os programas conseguem se alinhar visivelmente à lei 14.457/2022 quando compreendido que, por meio de atualização de pessoal, capacitação, aprimoramento em novas tecnologias implicam no reconhecimento de que as estratégias de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais devem evoluir para se adequar às demandas dos trabalhadores em um cenário cada vez mais dinâmico e tecnológico.

É nesse viés que a sintonia entre a lei da CIPA, o programa de *compliance* e a lei 14.457/2022 se percebe quando, embora que por sistemas diferentes, os três se convergem em

uma só finalidade, todos precisam estar atentos para as normas e regulamentos, implementação de práticas seguras, constante capacitação de colaboradores, investimentos em tecnologias de ponta e uma fiscalização interna sempre transparente, tudo para que a ideia de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio e benéfico tanto para o empregado, como para o empregador, seja alcançada (Jobim, 2018).

4.4 BOAS PRÁTICAS DE ESG/ASG

Também é importante analisar a perspectiva da ESG (Environmental, social and corporate governance) ou, em português, ASG (Ambiental, Social e Governança). Trata-se de uma abordagem que engloba critérios ambientais, sociais e de governança de uma empresa, desempenhando um papel crucial nas avaliações de risco e nas decisões de investimento (Toledo et al, 2023).

Atualmente, a adoção de práticas ESG tornou-se tão crucial quanto a proposta de valor desenvolvida nas organizações para impulsionar a inovação. Pode ser vinculado tanto à sua aplicação como métrica no modelo operacional de uma empresa quanto incorporado como parâmetro no desenvolvimento de produtos e soluções inovadoras.

O ESG, além de ser um conjunto de boas práticas benéficas para o planeta e sociedade, oferece vantagens para as empresas, incluindo redução de custos, aumento de receita, atração de clientes e investidores, fortalecimento da reputação, maior retenção de talentos, identificação de oportunidades estratégicas e aumento da resiliência frente a desafios socioeconômicos e ambientais (Mello, 2021).

Boas práticas de ESG são ações e políticas que as empresas adotam para integrar considerações ambientais, sociais e de governança em suas operações e estratégias de negócios. Essas práticas, cada vez mais valorizadas por investidores e clientes, representam um compromisso sustentável e ético. Farias e Barreiros (2020, p. 38) entendem que:

A nova tendência gerada pela adoção de um conjunto de práticas ambientais, sociais e de governança chamada ESG (em português ASG – Meio Ambiente, Social e Governança), vem ganhando espaço no mercado brasileiro, à medida que se consolida na Europa e nos Estados Unidos. Com isso, é possível identificar uma transformação global, mediante uma maior transparência das empresas com relação à adoção de políticas sustentáveis, sociais e de governança.

No âmbito ambiental, as empresas buscam reduzir seu impacto, adotando práticas sustentáveis, como eficiência energética e gestão responsável de recursos. A transparência na divulgação de métricas ambientais também é fundamental.

No aspecto social, promovem responsabilidade social, apoiando comunidades locais, programas educacionais e adotando medidas para garantir ambientes de trabalho inclusivos e seguros. A diversidade e a igualdade de oportunidades são prioridades. Na governança, a ética nos negócios é primordial, com políticas que evitam conflitos de interesse e garantem conformidade com leis e regulamentações. A transparência na estrutura de governança, incluindo conselhos independentes e práticas de gestão de riscos, também é essencial (Bonfante, 2021).

Nesse contexto, é evidente que as boas práticas de ESG desempenham um papel fundamental no gerenciamento de riscos para organizações, comunidades e meio ambiente, ao mesmo tempo em que contribuem para fortalecer a reputação da empresa, reduzir custos e consolidar relações com partes interessadas (Paglia; Machado, 2023).

No entanto, para alcançar sucesso ao adotar práticas de ESG, uma organização deve ir além da conformidade com regulamentações locais, considerando impactos mais amplos. Isso implica pensar em todas as partes interessadas, não apenas nos sócios proprietários ou acionistas, ampliando assim o alcance das métricas e cumprindo verdadeiramente os objetivos das práticas de ESG (Toledo et al, 2023).

A integração dessas práticas na organização deve ser estratégica, levando em conta as peculiaridades do setor, o nicho da empresa, estágio de desenvolvimento, cultura organizacional, avanços tecnológicos, visibilidade das questões, tendências de mercado e objetivos específicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisadas todas as informações oferecidas ao decorrer deste artigo, a interseção entre a CIPA, o programa de *compliance* e à Lei 14.457/2022 reflete a busca comum por ambientes de trabalho seguros, éticos e saudáveis. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) destaca-se como um órgão essencial na promoção da saúde e prevenção de acidentes, enquanto o *compliance*, como um sistema organizacional, assegura a conformidade com leis e regulamentos, incluindo aspectos trabalhistas. A Lei 14.457/2022, por sua vez, representa

uma evolução nas normas regulamentadoras, adaptando-se às transformações do cenário laboral contemporâneo.

A eficácia desses elementos reside na integração sinérgica de práticas e valores. O programa de *compliance* atua como uma bússola ética, orientando as organizações para a conformidade e boas práticas. A CIPA, por sua vez, concentra-se na prevenção, inspeção e promoção da cultura de segurança. Ambos essenciais para a adequação às exigências da Lei 14.457/2022, que, ao promulgar mudanças significativas, destaca a importância de um enfoque atualizado na proteção dos trabalhadores.

Essa convergência não apenas atende às demandas legais, mas, de maneira crucial, contribui para a construção de ambientes laborais que transcendem a mera conformidade, buscando a excelência em segurança e bem-estar. A integração desses elementos implica em práticas proativas, desde a identificação de riscos pela CIPA até a conformidade assegurada pelo programa de *compliance*, alinhadas à evolução das relações de trabalho preconizada pela Lei 14.457/2022.

A perspectiva ESG também é primordial para avaliações de risco e decisões de investimento, equiparando-se à inovação nas organizações. Além de beneficiar o planeta, o ESG proporciona vantagens empresariais, como redução de custos e fortalecimento da reputação. Boas práticas incluem eficiência energética, responsabilidade social e governança ética, sendo essenciais nos negócios modernos, valorizadas por investidores e clientes.

Portanto, para alcançar um ambiente laboral verdadeiramente seguro, ético e eficiente, é imperativo que as empresas considerem não apenas a conformidade legal, mas a implementação de uma cultura organizacional que valorize a integridade, a transparência e a prevenção, inclusive com a implantação de boas práticas de ESG. É essa combinação harmoniosa que não só atende às leis e regulamentos, mas também promove uma atmosfera onde os trabalhadores prosperam, os riscos são mitigados, e a sustentabilidade organizacional é alcançada.

REFERÊNCIAS

BLOK, Marcella. *Compliance e governança corporativa*. 4ª ed. atual. São Paulo: Freitas Bastos, 2023.

BONFANTE, M. C. *Modelo de gestão baseado em práticas ESG para a sustentabilidade do laboratório Fábrica de Ímãs de Terras Raras*. Tese (Doutorado em

Ciência e Engenharia de Materiais)–Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BRASIL. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Mesa do Senado Federal. 2019. Disponível: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 30 jan. 2023.

_____. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Ministério Público do Trabalho (MPT). 2018. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/uDIX5>>. Acesso em: 19 nov. 2023.

_____. **Lei nº 9.613, de 03 de março de 1998**. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Casa Civil, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9613.htm>. Acesso em: 30 out. 2023.

_____. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Casa Civil, 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 11 nov. 2023.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2020.

CERQUEIRA, Daniel et al. **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (Org.). **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 51-58, jan. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

FARIAS, Aline Januário; BARREIROS, Nicolay. Análise da adoção da ASG (ambiente, social e governança) no mercado brasileiro e internacional. **Dige - Direito Internacional e Globalização Econômica**. v. 7, n. 7, 2020, p. 38-52. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/DIGE/article/view/54931/pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2023.

FIOCRUZ. **Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Programa de Integridade Pública. Fundação Oswaldo Cruz. Ministério da Saúde. 2022. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/dCDR8>>. Acesso em: 17 fev. 2023.

FREIRE, Débora Ribeiro Sá. **Histórico da Compliance**. 2015. Disponível em: <http://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance>. Acesso em: 22 set. 2023.

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

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poderdiretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças no trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELLO, Ricardo Nucara Lourenço. **O Impacto dos Critérios ESG no Mundo Corporativo e sua Correlação com Performance Financeira**. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2021. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/23343>>. Acesso em: 23 nov. 2023.

OIT. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: Um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Organização Internacional do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2023.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Dialética, 2023.

PAGLIA, Fabiano Carlos das Neves; MACHADO, Nelson Santos. Análise das contribuições acadêmicas e a evolução das boas práticas de ESG no Brasil: uma revisão de literatura. **Observatório de la economía latinoamericana**, [S. l.], v. 21, n. 9, p. 13253–13279, 2023. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/bnLM4>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

TOLEDO, Ana Carla Favero de et al. **As melhores práticas de ESG e como aplicá-las**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão do Negócio) - Fundação Dom Cabral; Instituto de Transporte e Logística, Campinas, 2023.

TRAPP, Hugo L. do A. Ferreira. *Compliance* na lei anticorrupção: uma análise da aplicação prática do art. 7º, VIII, da lei 12.846/2013. **Boletim Jurídico**. 23, nº 1237. 2015. Disponível em:

<<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-leianticorruptao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->>>. Acesso em 10 nov. 2023.