

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

**COMPLIANCE E ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:  
ANÁLISE DO PROGRAMA DA COMPANHIA PARANAENSE DE  
ENERGIA – COPEL**

**COMPLIANCE AND BULLYING IN EMPLOYMENT RELATIONS:  
ANALYSIS OF THE PROGRAM OF THE PARANÁ ENERGY  
COMPANY – COPEL**

**EDUARDO MILLÉO BARACAT**

Professor do Programa de Mestrado em Direito do UNICURITIBA. Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba.

**MARINA ZAGONEL**

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

**RESUMO**

Busca a presente pesquisa analisar em que medida os programas de integridade (*compliance*) previstos na Lei Anticorrupção podem ser estendidos às esferas sociais da empresa, em especial para coibir práticas de assédio moral. Analisam-se os conceitos de assédio moral na relação empregatícia e de *compliance*, para então se fazer uma análise da necessidade e da possibilidade de se aplicar tal instituto na área gestão de pessoas. Investiga-se, ao final, as características do programa de integridade instituído pela Companhia Paranaense de Energia, o qual apresenta uma coordenação exclusiva para casos de assédio moral.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

**PALAVRAS-CHAVE:** Compliance; Assédio moral; Programa de integridade.

**ABSTRACT**

This research analyzes up to what extent the compliance programs foreseen in the anti-corruption law can be extend to the social spheres of the company, in particular to cut down practices of bullying. The concepts of moral harassment are analyze in the employment relationship and compliance, in order to make an analysis of the necessity and the possibility of applying such method in the area of human resources. In the end, this paper investigates the characteristics of the compliance program established by COPEL - Paraná Energy Company, which presents an exclusive coordinator for cases of bullying.

**KEYWORDS:** Compliance; Moral Harassment; Integrity Program.

**INTRODUÇÃO**

Segundo pesquisa realizada pela BBC Brasil, mais de metade dos brasileiros entrevistados já foram vítimas de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, sendo que apenas 12,5% denunciaram o agressor (BARIFOUSE, 2015).

Os números de assédio moral nas relações de emprego têm se mostrado significativos, sendo um assunto cada vez mais frequente nos ambientes laborais. O presente trabalho, portanto, tem como objetivo analisar de que maneira os programas de compliance, previstos no Decreto 8.420 de 2015, o qual busca regulamentar a Lei anticorrupção, podem ser estendidos às esferas sociais da empresa.

Conforme previsto no referido decreto, tais programas têm a finalidade de coibir condutas fraudulentas e ilícitas em face da administração pública. Entretanto, uma vez que não há, até o presente momento, legislação tipificando e punindo de

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

forma objetiva práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, faz-se necessária a busca por meios alternativos e extrajudiciais de coibição.

Para tanto, por meio de uma metodologia teórica-bibliográfica, far-se-á uma análise conceitual do instituto do assédio moral nas relações de emprego, seus tipos e elementos caracterizadores. Em um segundo momento, será analisado o conceito de *compliance* e suas funções, bem como a possibilidade de se estender tal programa às relações empregatícias.

Por fim, analisar-se-á a importância de se coibir as práticas de assédio moral nas empresas e o programa instituído pela Companhia Paranaense de Energia, o qual tem em sua estrutura uma Coordenaria especializada em denúncias e casos de assédio moral.

## **2 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

A figura do assédio está presente nas mais diversas relações constituídas por pessoas. Entretanto, para fins didáticos, o presente estudo analisará o assédio moral nas relações de emprego, as quais englobam a conexão entre produção e poder.

Composta de partes hierarquicamente distintas, a relação de emprego requer a prestação de serviços por pessoa física de forma não eventual a empregador, com subordinação e mediante pagamento de salário (BRASIL, 1943)<sup>1</sup>. Em que pese presente o elemento da subordinação, este não pode ser aplicado de forma ilimitada, pois “não deve mais se dar sobre a pessoa, mas sobre a atividade a ser realizada. O empregador comanda porque é credor do trabalho. O empregado tem o dever de obedecer às ordens do empregador não como chefe ou hierarca, mas como credor” (STADLER, 2008, p. 31).

---

1 BRASIL, 1943 - Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

Havendo a presença de direitos por vezes conflitantes, ou seja, direito à livre iniciativa do empregador e direitos individuais do trabalhador, é necessário que haja equilíbrio na relação de emprego, a fim de não prejudicar nenhuma das partes. Visando este fim, a Constituição (BRASIL, 1988), em seu artigo 170<sup>2</sup>, dispõe que a ordem econômica deve pautar-se na valorização do trabalho e na liberdade de iniciativa para “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Neste sentido, ensina Eros Grau (2014, p. 200) que a livre iniciativa não pode ser analisada unicamente pelo viés trazido do capitalismo puro, como um “princípio básico do liberalismo econômico” ou como a liberdade comercial da empresa, na medida em que a atividade empresarial atinge esferas alheias ao lucro.

Entretanto, não raras as vezes, o que se verifica no contexto laboral é a valorização da busca pelo lucro em detrimento à dignidade do empregado. Segundo Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 33), o modelo capitalista adotado após a Revolução Industrial apresenta uma inversão de valores, na medida em que se prioriza o lucro que o trabalho humano pode proporcionar ao invés de valorizar o próprio trabalhador. Neste cenário, constitui-se um ambiente de trabalho hostil, pautado na insegurança e demasiadamente competitivo.

Esta reestruturação negativa dos sistemas de produção mostra-se mais receptiva às práticas de abuso do poder diretivo do empregador, exteriorizadas por meio de abusos, assédios e humilhações e que, direta e indiretamente, afetam as

---

<sup>2</sup> BRASIL, 1988 - Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

relações de emprego, a saúde física e psíquica do empregado e, em especial, sua dignidade.

O assédio moral no ambiente de trabalho está intimamente ligado à globalização, sendo um fator que conseqüentemente exige práticas excessivas de cobrança e de mando por parte do empregador ao empregado para atingir ao lucro pretendido pela empresa. No entanto, conforme ensinam Marco Antônio César Villatore e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz (2012, p. 192), o assédio pode ocorrer “numa relação de trabalho sem vínculo empregatício, desde que haja comprovação de dependência econômica. Pode-se citar ainda os casos de trabalhadores terceirizados em relação às empresas tomadoras de serviços, de cooperados e profissionais liberais”.

Considerando que tais condutas ferem direitos individuais tutelados pela Constituição<sup>3</sup>, o estudo do tema, em especial a análise de formas de coibi-las, mostra-se de grande relevância. Para tanto, faz-se necessário, primeiramente, compreender os elementos que caracterizam uma conduta como assédio moral.

Em linhas gerais, segundo Marie-France (2005, p. 17), o assédio moral pode ser conceituado como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

No mesmo sentido, Denise Stadler (2008, p. 69) conceitua assédio moral como um “fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.

---

<sup>3</sup> Cita-se, a título exemplificativo, o direito à dignidade humana, direito à saúde, proteção à integridade física e moral, dentre outros.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

## 2.1 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Partindo-se dos conceitos acima expostos, é possível extrair os requisitos que constituem o fenômeno do assédio moral, dentre os quais se tem na ofensa à dignidade do trabalhador, por meio de constrangimentos e humilhações, o de maior relevância social. Sob este ângulo, portanto, tem-se que o assédio ultrapassa ambiente físico do trabalho para atingir a esfera particular e individual do trabalhador (FERREIRA, 2004, p. 43).

Faz-se necessária, ainda, a distinção entre o assédio e meras condutas de cobrança pelo empregador, uma vez que não podem ser vistos como sinônimos. Para que o assédio se configure é necessário que o abuso de direito se perdure no tempo, sendo algo de caráter permanente no ambiente de trabalho (BARROS, 2013, p. 735).

A conduta assediadora, ainda que indiretamente, busca a exclusão do indivíduo assediado e resulta em um efeito cascata na organização, na medida em que gera reflexos negativos entre os empregados e para o nome da empresa. Para Pamplona Filho (2006, p. 1081), há políticas de produção impostas pelas empresas que são tão competitivas que acabam por discriminar e excluir aquele empregado que não atinge a meta imposta.

É possível caracterizar as formas de assédio moral sob a análise de quem o pratica, ou seja, analisando o assediador. Sob este viés, entende-se por assédio moral vertical descendente aquele que advém do superior hierárquico para atingir o empregado. Vertical, portanto, porque é praticado entre hierarquias organizacionais distintas.

Na hipótese descente, “o agressor, como detentor do poder de direção, utiliza este poder excessivamente para atingir seus objetivos, ferindo a dignidade do trabalhador” (STADLER, 2008, p. 77). O assédio moral vertical pode também ocorrer em sentido oposto – ascendente, quando o agente ativo é o indivíduo subordinado visando atingir seu superior.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

Segundo ensina Alice Monteiro de Barros (2013, p. 736), o assédio ascendente não é simples de ser configurado e, muitas vezes, ocorre quando o empregado aspira o cargo do superior e passa a agir para prejudicá-lo ou difamá-lo perante os demais empregados. Pode ocorrer também em casos de conflitos pessoais com diferença de gêneros, opção sexual, diferença religiosa, etc.

Muito embora as práticas mais comuns ocorram entre empregador e empregado, não raras as vezes o assédio acontece entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, ao que se dá o nome de assédio moral horizontal. O incentivo a produtividade cria um ambiente de trabalho competitivo e hostil, interferindo na relação interpessoal dos empregados. “É o tipo de assédio que ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção, ou quando o empregador, buscando maior produtividade, impulsiona a competição entre os colegas, ou ainda por inveja e inimizades pessoais” (STADLER, 2008, p. 77).

Os danos causados pelo assédio moral, em muitos casos, são de difícil constatação, uma vez que atingem a esfera íntima do indivíduo. Para Regina Bacellar (2016, p. 157), entretanto, algumas sequelas são facilmente perceptíveis, como mudanças emocionais, medo, distúrbios psicossomáticos e fisiológicos, podendo gerar, inclusive, traumas permanentes.

Como demonstrado, o assédio moral não tem uma configuração exata. Vários são os elementos que o constituem e, não necessariamente, precisam estar presentes simultaneamente. Por ser uma prática reiterada, o assédio acaba por se inserir na gestão organizacional da empresa, tornando-se uma cultura negativa e difundida entre aqueles que a compõem, ao que a doutrina<sup>4</sup> denomina de assédio moral organizacional.

Para Juan Pohlmann (2014, p. 43), o assédio organizacional está intimamente ligado ao aumento de produção e “trata-se de uma ideologia gerencial e não uma conduta. O ilícito estaria na eleição desta forma de gestão. Para o direito, a dificuldade

---

4 Paulo Eduardo Vieira de Oliveira o denomina de “assédio moral institucional” (2013, p. 54)

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

quanto ao assédio moral organizacional está no fato de que se trata de uma forma de violência promovida por pessoas jurídicas”.

O modelo econômico adotado pelo Brasil incentiva a produção, mas, ao mesmo tempo, requer a observância dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Cabe à empresa, portanto, buscar o equilíbrio entre a força do trabalho e o trabalhador como indivíduo. Como ensina Denise Stadler (2008, p. 86), “o empresário extrapola o seu poder de mando no momento em que exige uma competição em busca de resultados, deixando de respeitar os limites de cada um daqueles que coloca sob seu comando”.

As condutas assediosas, portanto, buscam aumentar a produtividade ou atacar um indivíduo como pessoa, a fim de humilhá-lo. Nos casos de produção, contudo, o propósito tende a não ser alcançado, na medida em que tais condutas desmotivam a equipe de empregados, bem como geram desligamentos e afastamentos (inclusive por depressão relacionada ao ambiente de trabalho).

O ordenamento jurídico brasileiro assegura a todos uma vida digna, em um meio ambiente saudável e equilibrado<sup>5</sup>, estendendo-se tais requisitos à esfera laboral. Entretanto, para que tais direitos sejam alcançados, faz-se necessária a atuação conjunta daqueles que a compõe, na medida em que o bem comum é dever de todos.

Uma vez que o assédio moral não tem previsão legal, e considerando os impactos que tais condutas geram em caráter individual e coletivo, faz-se necessária a utilização de meios e medidas judiciais e extrajudiciais para coibi-lo e, talvez, eliminá-lo dos ambientes de trabalho.

---

5 BRASIL, 1988 – Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.



**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

### 3 PROGRAMAS DE COMPLIANCE

O modelo econômico atual tem gerado inúmeros reflexos, positivos e negativos, nas relações empresariais, tanto no aspecto financeiro quanto nas relações entre indivíduos. Partindo-se desta análise, e da necessidade de se estabelecer uma esfera empresarial com viés ético, surgem os programas de *compliance*.

Segundo ensina Newton De Lucca (2009, p. 341), a atividade empresarial nada mais é do que uma profissão e, por esta razão, deve ser guiada por um conjunto de normas éticas. Para o autor (DE LUCCA, 2009, p. 329), ainda, “toda empresa tem direitos, deveres e obrigações, não se admitindo mais a produção, a comercialização de bens ou serviços sem princípios morais, postura ética e o respeito aos conceitos e preceitos de cidadania”

Além de visar o cumprimento da legislação, a implementação de programas de *compliance* tem como objetivo maior prever e antecipar situações de risco à entidade corporativa, razão pela qual possui “escopo na atuação preventiva de modo a resguardar a reputação, as finanças e qualquer risco que venha impactar a organização” (NASCIMENTO, 2016, p. 84).

Os programas de *compliance* são muito recentes no cenário econômico. Segundo Anaruez Mathies (2017, p. 139) foi em 1960, na Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos, que começaram a surgir os primeiros mecanismos de controle interno para regulamentar valores imobiliários, sendo que tais sistemas passaram a ser divulgados e instituídos em outros ramos empresariais.

No Brasil, os programas de *compliance* passaram a ser mais frequentes e mais conhecidos com a edição da Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013<sup>6</sup>, também

---

6 Segundo ensina Anaruez Mathies (2017, p. 146) “a aprovação da Lei Anticorrupção, coibindo a prática de condutas relacionadas à corrupção, decorreu do compromisso assumido pelo Brasil por meio das Convenções de Combate à Corrupção da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização dos Estados Americanos (OEA)525 e da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Internacionais da Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE) ”.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

conhecida como “Lei Anticorrupção”. Por meio de decreto 8.420 (BRASIL, 2015), o qual busca regulamentar a referida lei, institui-se a ideia de programas de integridade.

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade. (BRASIL, 2015)

Conforme se extrai do dispositivo acima transcrito, os programas de integridade (sinônimo para programas de *compliance*) inserem-se no sistema corporativo de uma pessoa jurídica e têm com objetivo de coibir irregularidades contra a administração pública e promover o integral cumprimento dos códigos de ética e de conduta da empresa.

Por sua vez, o artigo 42 (BRASIL, 2015) do mesmo Decreto legislativo apresenta um rol com dezesseis incisos de parâmetros de avaliação quanto a existência e aplicação do programa pela empresa. Convém destacar a necessidade de que haja um comprometimento da alta direção da pessoa jurídica para com o programa, bem como que os padrões de conduta sejam observados tanto por empregados quanto por terceiros (incisos I e II).

Muito mais do que um programa, o *compliance* deve ser inserido na empresa de modo que se torne uma cultura. Por esta razão, faz-se necessária a realização de treinamentos periódicos (inciso IV) e o monitoramento constante do programa, a fim de que haja aperfeiçoamento e detecção de possíveis lacunas que podem abrir precedente para atos lesivos (inciso XV).

A livre iniciativa deve ser vista pela “conjunção de diversos dispositivos constitucionais, que, de algum modo, com eles se relacionam, como, por exemplo, os

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

que protegem a propriedade privada, a função social da propriedade, a defesa do consumidor, o livre exercício da profissão e a proteção do trabalho” (ARAÚJO; NUNES JÚNIOR, 2014, p. 563), sendo o *compliance* um mecanismo para que alcançar este equilíbrio.

Os programas de integridade, portanto, estão intimamente ligados à gestão de risco de uma corporação, uma vez que ultrapassam o dever de cumprimento da legislação para, então, criar medidas éticas de prevenção de irregularidades. Não há um manual exato para a formação de um programa de *compliance*, entretanto, considerando o aspecto preventivo, faz-se necessária a criação de códigos de ética e de condutas individualizados, ou seja, pautados nas particularidades de cada empresa.

Para que o *compliance* alcance os fins pretendidos cabe à empresa mapear, em todos os setores, condutas de riscos, existentes ou possíveis. Em que pese a legislação trate apenas de fraude contra a administração pública, a implementação de tais programas, quando efetiva, passa a fazer parte da cultura e da gestão da empresa, “sendo uma ferramenta que as instituições utilizam para nortear a condução de seus próprios negócios, proteger os interesses de seus clientes e acionistas, bem como salvaguardar o seu bem mais precioso: a reputação” (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2015, p. 4).

Não há que se falar em desprestigiar a busca pelo lucro, mas sim, promover atividades e políticas internas condizentes com os anseios e princípios da sociedade em que a empresa está inserida. Por esta razão, as condutas éticas da empresa devem ser estendidas à todas as áreas da corporação, incluindo as relações de emprego, pois mais do que bens de produção, a empresa possui um relevante papel social.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

### 3.1 COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Muito embora a intenção do legislador, ao dispor sobre os programas de integridade, fosse coibir práticas de corrupção contra a administração pública, não se pode olvidar a necessidade de se estender tais medidas à outras áreas da empresa, uma vez que atos lesivos, em qualquer esfera, repercutem e prejudicam a reputação da empresa.

O *compliance* em âmbito trabalhista está intimamente relacionado aos processos internos de gestão de pessoas e ao Direito do Trabalho. Muito além do cumprimento das normas previstas no ordenamento jurídico, a implementação do *compliance* social busca promover a ética nas relações de emprego e, conseqüentemente, mitigar riscos judiciais.

Como exposto em tópico próprio<sup>7</sup>, a Constituição (BRASIL, 1988) resguarda o direito dos indivíduos de viverem, e trabalharem, em um meio ambiente equilibrado e pautado na dignidade da pessoa humana. Neste sentido, portanto, é dever da empresa, em conjunto com os indivíduos que a compõe, além de buscar fins econômicos, proporcionar um ambiente constitucionalmente aquedado a seus empregados.

A implementação de um *compliance* trabalhista requer atenção da empresa, na medida em que se faz necessário reconhecer a existência de condutas antiéticas no ambiente laboral. Para que o programa seja eficaz, portanto, cabe à empresa, aliada com o departamento de gestão de pessoas, a identificação de condutas, inclusive práticas de assédio, que se conflitam aos princípios da instituição para, então, elaborar um código de conduta.

A esse respeito, oportuno reiterar que os programas de *compliance* devem integrar-se à toda gestão da empresa, envolvendo desde diretores até fornecedores de serviços e produtos. A eficiência da medida está intimamente ligada à sua

---

<sup>7</sup> Vide tópico “2.1”.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

aderência institucional e o crescimento da consciência de responsabilidade social da empresa.

As normas que formarão o código de conduta da empresa, por óbvio, devem estar em consonância com o ordenamento jurídico vigente, na medida em que não se mostra razoável uma conduta legalmente ilícita ser considerada correta pelas normas internas da empresa. “Por isso, o *compliance* encontra-se em conexão com a relação trabalhista, pois visa conscientizar e treinar os empregados, trabalhadores a respeito das normas éticas internos, de modo a prevenir qualquer ato de fraude ou conduta irregular dentro e fora da organização” (NASCIMENTO, 2016, p. 88).

O processo de gestão de pessoas, por si só, pode apresentar alto índice de conflitos e irregularidades, uma vez que envolve indivíduos com os mais diversos posicionamentos e pontos de vista. Também sob este viés o *compliance* se mostra de fundamental relevância, eis que padroniza e tipifica condutas de acordo com o posicionamento ético da instituição. Entretanto, o código só será efetivo se, “entre outras características, tenha diretrizes justificadas e que estejam sujeitas a constante revisão, e, além disso, tenham linguagem de fácil compreensão, de forma a atingir todos os parceiros da empresa” (MATHIES, 2017, p. 159).

Além da descrição de condutas no código de conduta é preciso que as consequências em caso de inobservância estejam também previstas. Ademais, um programa efetivo necessita da implementação de mecanismos de auditoria, monitoramento, denúncia e desenvolvimento de ações corretivas (MATHIES, 2017, p. 154).

Assim como a implementação do *compliance* anticorrupção, os programas de integridade com viés trabalhista requerem engajamento coletivo, com especial aceitação dos superiores hierárquicos. Isto, pois para que o programa alcance a confiabilidade pretendida faz-se necessária a observância por todos, sem situações de privilégios em razão do cargo ocupado.

É importante que todos aqueles que compõe o círculo produtivo da empresa estejam em sintonia com o programa proposto, bem como compreendam as situações

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

descritas nos códigos, a fim de que possam reconhecer casos de condutas antiéticas. O canal de comunicação entre empresa e empregados deve ser de fácil acesso, com enfoque na aderência e permanência do programa.

Dentre as ferramentas de maior importância para o *compliance* trabalhista estão os canais de denúncia (anônimos ou não). Por meio deste mecanismo os empregados podem direcionar possíveis indícios de atos antiéticos ao setor responsável, para então dar-se início à investigação. Por se tratarem de denúncias, na grande maioria das vezes, envolvendo pessoas físicas, o setor responsável deve aplicar todas as medidas cabíveis de preservação dos direitos da personalidade do investigado, visando não configurar excessos ou ofensas.

As denúncias são de fundamental relevância também para as situações de assédio moral, pois o assediado ou o denunciante depositam no setor responsável a confiança de que o caso será investigado e, quando constatado, serão aplicadas as penalidades previstas no código de conduta.

Considerando o impacto que as empresas exercem na vida de seus empregados, e os reflexos que geram na sociedade em que estão inseridas, tem-se que “é fundamental o desenvolvimento e implementação dos programas ‘*compliance*’ trabalhista para estabelecer a governabilidade, gerenciamento e prevenção de riscos internos da atividade empresarial” (REZENDE; BENACCHIO, 2016, p. 185).

#### **4 ASSÉDIO MORAL - É POSSÍVEL COIBIR?**

Conforme restou demonstrado<sup>8</sup>, práticas de assédio moral se configuram por meio de humilhações, xingamentos, ofensas e até mesmo isolamento do empregado assediado. Em que pese seja mais comum ocorrer de forma vertical descendente, ou seja, do superior hierárquico para com o empregado, não raras as vezes se configura

---

<sup>8</sup> Vide tópicos “2” e “2.1”

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

de maneira ascendente ou horizontal. Mesmo com a gravidade do tema, não há no Brasil, até o presente momento, nenhuma lei federal que regule o assunto.

Em razão da ausência de legislação, a comprovação judicial do assédio moral paira em uma esfera subjetiva. Isto, pois em grande parte dos casos as condutas são praticadas longe de outros empregados, o que dificulta o assediado de se desincumbir do ônus da prova<sup>9</sup> nos processos trabalhistas.

Segundo pesquisa divulgada pela BBC Brasil (BARIFOUSE, 2015), 52% dos brasileiros entrevistados já foram vítimas de assédio moral ou sexual, sendo que aqueles que não se declaram vítimas, 34% presenciaram abusos no ambiente de trabalho. Dentre as práticas abusivas, o assédio moral foi constatado em 47,3% dos casos.

As práticas de assédio moral não apresentam diferença de gênero significativa, uma vez que daqueles que relataram ter sido assediados, 48,1% eram homens e 51,9% eram mulheres. Dentre os resultados obtidos na pesquisa, a grande discrepância está na pergunta “se sofreu assédio, denunciou o agressor? ”, pois apenas 12,5% o fizeram, contra 87,5% que não denunciaram (BARIFOUSE, 2015).

A pesquisa, ainda, apresenta os principais motivos que impediram o empregado assediado de denunciar seu agressor. 39,4% não denunciaram por medo de perder o emprego, 31,6% por medo de represália, 11% por vergonha e 8,2% por medo de acharem que tinham dado motivos para a prática da conduta assediadora (BARIFOUSE, 2015).

Os números, como demonstrado, são alarmantes, e demonstram que os casos de assédio existem e precisam ser coibidos. Muito além da solução em âmbito judicial, é preciso criar na empresa um ambiente passível de diálogo e confiança para

---

9 BRASIL, 1943 - Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.



**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

que os empregados, se presenciarem ou sofrerem assédio, sintam-se seguros de denunciar.

Apenas para se fazer um paralelo, sem intenção de esgotar o assunto, e demonstrar que a preocupação com o assédio moral nas relações de emprego não é setorizada no Brasil, foi promulgada em Portugal a Lei nº 73 de 16 de agosto 2017, a qual altera dispositivos do Código do Trabalho Português e “reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública”.

Por meio da Lei nº 73 (PORTUGAL, 2017) as práticas de assédio, que já eram descritas no art. 29 (PORTUGAL, 2009) como condutas indesejadas no ambiente do trabalho “com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, foram efetivamente proibidas garantindo à vítima indenização.

Outra alteração significativa trazida pela Lei nº 73 (PORTUGAL, 2017) e que vai de encontro com as práticas de *compliance*, está na inserção de dois incisos no art. 127 do Código do Trabalho (PORTUGAL, 2009), o qual dispõe sobre os deveres do empregador. Caberá à empresa, conforme inciso K (PORTUGAL, 2017), “adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.

Ainda como forma de coibir as práticas abusivas, o empregador deverá, conforme inciso L (PORTUGAL, 2017) “instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”. Observa-se, portanto, que a preocupação atual sobre o assédio é coibi-lo no ambiente da empresa, e não apenas indenizá-lo em processos judiciais.

Os direitos individuais envolvidos em práticas de assédio, que direta e indiretamente afetam todo o ambiente de trabalho, precisam ser resguardados de ofensas e abusos e não apenas compensados após a prática de um ato concreto. Por esta razão, a preocupação do legislador português inicia-se no próprio ambiente laboral e na relação entre empresa e empregado.



**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

O ordenamento jurídico brasileiro ainda nada dispõe sobre assédio e formas de coibi-lo, sendo que sua constatação permanece sem critérios objetivos definidos. Entretanto, algumas empresas, por liberalidade, estão inserindo em sua gestão organizacional programas de *compliance* com viés social, a fim de proporcionar a seus empregados um ambiente de trabalho equilibrado e pautado no princípio da dignidade humana.

#### 4.1 PROGRAMA DE *COMPLIANCE* APLICADO – CASO COPEL

O *compliance* para fins trabalhistas, como se verifica pelas alterações legislativas portuguesas, tem sido incentivado e instituído pelas empresas. Muito além de mitigar o número de possíveis processos judiciais, o estabelecimento de programas de integridade pode ser um grande aliado da instituição para coibir práticas abusivas, de corrupção e, também, de assédio moral.

A Companhia Paranaense de Energia – COPEL, sociedade de economia mista, foi fundada em 1954 no Estado do Paraná para gerar, transmitir e distribuir energia elétrica. Hoje atua também nos segmentos de telecomunicações, geração de energia eólica e distribuição de gás. Com capital aberto no mercado de ações desde 1994, foi listada em 1997 como a primeira empresa do setor elétrico brasileiro na Bolsa de Valores de Nova Iorque, ingressando em 2002 na Latibex (braço latino-americano da bolsa de valores de Madri) (HISTÓRIA, 2018).

Por estar diretamente envolvida com a Administração Pública, com a promulgação da Lei Anticorrupção (BRASIL, 2013), coube à Companhia instituir um programa de integridade, nos moldes previstos no Decreto 8.420 (BRASIL, 2015), anteriormente expostos. Entretanto, o programa de *compliance* desenvolvido apresenta um viés social, e vai muito além dos objetivos previstos no art. 41 (BRASIL, 2015) de “detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira”.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

Desde 2003 a Companhia possui em sua organização um código de condutas, o qual é atualizado constantemente e divulgado entre os empregados, fornecedores e público externo. Em 2016 foi criada a Diretoria de Governança, Risco e Compliance que “tem como uma de suas atribuições estabelecer e disseminar os padrões de compliance, gestão de riscos e controles internos” (COMPLIANCE, 2018).

O programa de integridade da COPEL é composto, além da Diretoria, por um Conselho de Orientação Ética (responsável pela revisão, divulgação e aplicação do Código de Ética), pela Coordenação de Integridade Corporativa (responsável pela gestão de riscos, controles internos e atividades de *compliance*), por uma Ouvidoria (canal de comunicação para receber e direcionar solicitações de informações, reclamações e denúncias), Auditoria Interna, setor Jurídico e pela Comissão de Análise de Denúncias de Assédio Moral – CADAM (COMPLIANCE, 2018).

A Comissão para denúncias de assédio moral foi criada em 2009, mas integrada ao programa de *compliance*. O assédio também está disposto no código de conduta, tanto sua prática quanto o incentivo, “especialmente os de natureza moral, sexual e econômica, o que inclui conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados, administradores e contratados, independentemente de seu nível hierárquico” (PREVENÇÃO, 2018).

A CADAM é formada por empregados eleitos, empregados indicados pela Companhia e por pessoa da sociedade civil, sendo de responsabilidade da comissão prestar atendimento à vítima de assédio, bem como preservar sua identidade. As denúncias podem ser realizadas através da ouvidoria ou pelo canal direto da CADAM via e-mail (PROGRAMA, 2018, p. 10).

As denúncias recebidas são analisadas pelos membros da comissão e “após esclarecimento da situação com denunciante e denunciado, é apresentado, em até 60 dias, relato aos demais membros da comissão, que tem prazo de 30 dias para emitir recomendações e definir providências a ser tomadas” (PROGRAMA, 2018, p. 10).

Assim como se preveem medidas e procedimentos para os casos de fraude contra a administração pública e práticas de corrupção, o programa de *compliance* da

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

COPEL dispõe de Comissão própria para análise e investigação de denúncias de assédio. A instituição desta medida cria uma linha de comunicação facilitada entre empregados e setor responsável, afastando o medo de se prestar uma denúncia.

Uma vez que a instituição é formada por relações comerciais, econômicas e entre pessoas, mostra-se razoável a implementação de programas que se preocupem em manter e difundir valores positivos no ambiente de trabalho e coibir práticas que vão contra as concepções éticas e morais da empresa.

Conquanto se verifica a efetividade do *compliance* anticorrupção, o mesmo pode ser feito em outras áreas da empresa. Atingir os objetivos do programa depende da organização do projeto e do engajamento de toda a instituição, sendo certo que a curto e médio prazo, com as mudanças instituídas na cultura organizacional, a redução de riscos sociais será perceptível.

## CONCLUSÃO

Através da pesquisa realizada, constatou-se que o assédio moral se manifesta das mais diversas maneiras no ambiente de trabalho, e pode afetar tanto empregados quanto superiores hierárquicos. Os percentuais de pesquisas realizadas demonstram que o assunto é recorrente e precisa ser cessado.

Os programas de *compliance* têm como objetivo primário coibir práticas de corrupção. Entretanto, uma vez alcançados resultados positivos com tais institutos, mostra-se razoável sua extensão à outras áreas da empresa. Os programas de integridade, portanto, podem ser aplicados nas áreas de gestão de pessoas, inclusive para evitar condutas de assédio moral.

No caso da Companhia Paranaense de Energia, o programa de integridade instituído reservou uma coordenaria específica para investigar e punir práticas de assédio moral comprovadas. Entretanto, para que tal medida se consolide na cultura

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

organizacional da empresa, faz-se necessário o engajamento de todas as áreas da empresa.

Muito além da observância de requisitos objetivos, alcançar os objetivos pretendidos pelo *compliance*, seja na esfera anticorrupção, seja na esfera trabalhista, requer confiança. Conforme pesquisa da BBC Brasil (BARIFOUSE, 2015), quase 90% dos empregados que sofreram assédio no trabalho não denunciaram o assediador e, em sua maioria, não o fizeram por medo de perder o emprego. É preciso criar na empresa um ambiente passível de diálogo e acessível para que os empregados, se presenciarem ou sofrerem assédio, sintam-se seguros de denunciar.

Deste modo, tem-se que a relação de confiança entre os empregados e a seriedade do programa instituído é de fundamental relevância para sua efetividade. Uma vez que não há legislação específica para coibir e punir condutas de assédio, e considerando o impacto negativo que tais atitudes geram no ambiente institucional, caberá às empresas buscarem medidas alternativas para cessar com essas práticas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Verbatim, 2014.

BACELLAR, Regina Marina Bueno. Assédio moral no ambiente de trabalho: a omissão das empresas como forma mascarada de violação aos direitos humanos. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC Brasil**, São Paulo, 15 de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb)>. Acesso em: 01 abr. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 01 abr. 2018.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015.** Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 24 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 30 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12. 846 de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 30 abr. 2018.

CANDELORO, Ana Paula; RIZZO, Maria Albina de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo.** São Paulo: Ed.do Autor, 2015.

COPEL. **Compliance Copel.** Disponível em: <[http://www.copel.com/hpcopel/hotsite\\_compliance/index\\_intra.html#secao1](http://www.copel.com/hpcopel/hotsite_compliance/index_intra.html#secao1)>. Acesso em: 01 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Prevenção do assédio moral e do assédio sexual. Disponível em: <<http://www.copel.com/hpcopel/root/nivel2.jsp?endereco=%2Fhpcopel%2Froot%2Fpagcopel2.nsf%2F5d546c6fdeabc9a1032571000064b22e%2Fc21a3ad253af0eaa03257f5d00604af0>>. Acesso em: 01 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Programa De Integridade Copel.** Disponível em: <[http://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/programa-de-integridade/\\$FILE/programa\\_de\\_integridade\\_COPEL.pdf#](http://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/programa-de-integridade/$FILE/programa_de_integridade_COPEL.pdf#)>. Acesso em: 01 maio 2018.

DE LUCCA, Newton. **Da ética geral à ética empresarial.** São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell, 2004.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988.** São Paulo: Malheiro, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.** 2ª ed. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

HISTÓRIA da Copel. Disponível em:  
<<http://www.copel.com/hpcopel/root/nivel2.jsp?endereco=%2Fhpcopel%2Facopel%2Fpagcopel2.nsf%2Fdocs%2F6505401715872FAA032573FA0069734F>>. Acesso em:  
10 maio 2018.

MATHIES, Anaruez. Assédio moral na relação de emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de compliance. **Dissertação (Mestrado em Direito)** – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017. Disponível em:<  
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/176788>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira. Compliance e sustentabilidade: perspectivas do futuro corporativo sob o prisma do direito do trabalho. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 81-90.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, p. 1079-1089, set. 2006.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em:  
<<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. Acesso em: 01 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 73, de 16 de agosto de 2017**. Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro. Disponível em: <  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_print\\_articulado.php?tabela=leis&artigo\\_id=&nid=2743&nversao=&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=2743&nversao=&tabela=leis)>. Acesso em: 01 maio 2018.

REZENDE, Tiago Antunes; BENACCHIO, Marcelo. Desafios do programa de compliance social de caráter trabalhista da empresa JBS S.A. **Anais do XXV Congresso do Conpedi**, Curitiba, 2016, p. 185-201. Disponível em: <  
<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/1m82505v/b8uKW179UWOigz2Y.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2018.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Demetrius Nichele Macei** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

**Frenc Pál** (ELTE - Hungria)

**Sérgio Fernando Moro** (Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA)

---

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador.** São Paulo: LTr, 2008.

VILLATORE, Marco Antônio César; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. O assédio moral, analisado sob uma perspectiva moderna, determina medidas preventivas inovadoras. **Revista Jurídica – Unicuritiba**, Curitiba, v. 2, n. 29, 2012, p. 185-211. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/520>>. Acesso em: 22 abr. 2018.