

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC JUSCELINO KUBITSCHECK
Curso Técnico em Administração

Kauanny Santos Pereira
Leonardo Estevam De Oliveira
Raphael Da Silva Oliveira
Tayna Knob Dos Santos

**A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE NO COMBATE AO
ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Diadema

2025

Kauanny Santos Pereira
Leonardo Estevam De Oliveira
Raphael Da Silva Oliveira
Tayna Knob Dos Santos

**A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE NO COMBATE AO
ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao
Curso Técnico em Administração da Etec
Juscelino Kubitschek de Oliveira, orientado pelo
Prof. Rodolfo Angelo Gerstenberger, como
requisito parcial para obtenção do título de
técnico em administração.

Diadema

2025

Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar os métodos para a diminuição dos casos de assédio dentro do ambiente de trabalho por meio da implementação do sistema de compliance. É explicado o conceito de compliance e de ética empresarial e mostramos o quanto são importantes dentro de sua empresa. Foram analisados dados através de uma pesquisa quantitativa que obteve 200 respostas para analisar qual o conhecimento médio das pessoas sobre o compliance, quantos indivíduos já presenciaram ou sofreram um caso de assédio dentro do local de trabalho e como as empresas estão aplicando-o para criar um ambiente laboral mais ético e seguro, implementando medidas efetivas de segurança e criação de treinamento como workshops e campanhas de conscientização para colaboradores e líderes de setores das organizações obterem ciência de como melhorar sua comunicação e postura dentro da empresa para torna-la um ambiente mais saudável e melhorando também as relações interpessoais no trabalho, portanto, diminuindo os casos de assédio dentro do ambiente de trabalho. O assédio no ambiente laboral é um comportamento obtido por pessoas independente de gênero e nível hierárquico, que tem como objetivo principal oprimir o colaborador e causar danos físicos ou mentais no mesmo, neste trabalho é demonstrado os tipos de assédio que ocorrem nos ambientes laborais, tendo em vista de que não é apenas o sexual mas também o moral (que por sua vez pode ser caracterizado como insultos, discriminações ou até mesmo colocar a integridade do trabalhador em risco), que acontece com mais frequência por ser algo mais fácil de esconder do que o sexual, mesmo tendo grandes consequências para o colaborador. Portanto, foram descobertos métodos para diminuir os casos de assédio dentro do ambiente de trabalho e como tornar ele um lugar mais seguro e ético para todos os colaboradores.

Palavras-chave: Assédio; Compliance; Ambiente de trabalho; Treinamento.

Abstract

The objective of this paper is to analyze methods of reducing harassment in the workplace by implementing a compliance system. It explains the concept of compliance and business ethics and shows how important they are within your company. Data was analyzed through a quantitative survey that obtained 200 responses in order to analyze people's average knowledge of compliance, how many individuals have witnessed or suffered a case of harassment in the workplace and how companies are applying it to create a more ethical and safe working environment, implementing effective safety measures and creating training such as workshops and awareness campaigns for employees and leaders of sectors in organizations to learn how to improve their communication and posture within the company to make it a healthier environment and also improve interpersonal relationships at work, therefore reducing cases of harassment within the workplace. Harassment in the workplace is behavior by people regardless of gender or hierarchical level, whose main objective is to oppress employees and cause them physical or mental harm. This paper shows the types of harassment that occur in the workplace, bearing in mind that it is not only sexual harassment but also moral harassment (which in turn can be characterized as insults, discrimination or even putting the integrity of the worker at risk), which happens more often because it is easier to hide than sexual harassment, even though it has major consequences for the employee. Therefore, methods were discovered to reduce cases of harassment within the workplace and how to make it a safer and more ethical place for all employees.

Key words: Harassment; Compliance; Work environment; Training.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Questão Problema	7
1.2 Objetivo.....	7
1.3 Justificativa.....	7
1.4 Metodologia	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 O Compliance e a Prevenção do Assédio.....	11
2.2 Assédio no Espaço de Trabalho	15
2.2.1 Assédio eleitoral	16
2.2.2 Assédio Moral e Sexual, sinais e meios de denúncia	18
2.3 Casos de Assédio Moral e Sexual.....	20
2.3.1 Mecanismos de Denúncia Contra o Assédio.....	21
2.4 Compliance, Ética e Código de Conduta	24
2.4.1 O Compliance e a Ética Empresarial.....	25
3 PESQUISA DE CAMPO	28
3.1 Gráficos	28
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, os ambientes corporativos passaram por diversas e profundas transformações, resultando em um aumento significativo em sua complexidade e, conseqüentemente, nas regulamentações que os regem. Essa evolução, somada às demandas da sociedade por práticas empresariais mais éticas e transparentes, impulsionaram as discussões sobre o conceito e a aplicabilidade do compliance nas organizações e com isso questões antes deixadas em segundo plano como equidade e o combate ao assédio passaram a encontrar espaço entre as discussões empresariais, as pesquisadoras Patrícia Bertolin e Cecilia Ayres destacam como a implementação das políticas desenvolvidas a partir dos departamentos de compliance nos ambientes empresariais são uma estratégia fundamental para a prevenção e combate ao assédio em suas diversas formas nas empresas. A partir desses programas se torna possível o desenvolvimento de uma cultura em organizacional íntegra e ética, essencial na construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso (BERTOLIN; AYRES, 2022). Inicialmente focado no cumprimento das normas jurídicas, as aplicações do compliance evoluíram e passaram a incorporar práticas de governança corporativa, como a gestão de riscos e a prestação de contas, além de garantir a conformidade com as normas reguladoras expressas em estatutos, regimentos internos e legislações vigentes. Tais mudanças transformaram o compliance em uma ferramenta essencial no combate a diversos desafios enfrentados pelas empresas incluindo o assédio em suas diversas formas, onde a partir da implementação das técnicas trazidas as organizações pelo compliance como a promoção e manutenção de uma cultura empresarial fundamentada em valores éticos e íntegros, como também a realização de treinamento preventivos regulares e políticas de suporte as vítimas, fizeram com que os ambientes corporativos passassem a se tornar mais seguros e acolhedores. No contexto atual a busca pela satisfação e o bem-estar dos colaboradores tem sido uma pauta norteadora para diversos empreendimento das organizações, com diversas pesquisas demonstrando o impacto positivo dessas ações no ambiente profissional, e questões relacionadas a equidade de gêneros ganham cada vez mais espaços no debate público sendo de extrema importância o desenvolvimento de

políticas que possam ajudar a fomentar e desenvolver estas reivindicações. O compliance tem se tornado um norte para o desenvolvimento e manutenção dessas causas bem como a garantia do bem-estar e segurança dos trabalhadores.

1.1 Questão Problema

Em decorrência das questões apresentadas em nossa introdução propomos a seguinte questão: Como a adoção de programas de compliance pode contribuir para a prevenção e mitigação do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho?

1.2 Objetivo

Com esse trabalho propomos demonstrar como a implementação das políticas de compliance influenciam positivamente no combate ao assédio agregando estratégias fundamentais para o avanço dessas políticas e na prevenção as diversas formas de abusos nos ambientes corporativos, como objetivos específicos podemos destacar:

- Esclarecer a origem e as bases utilizadas na construção do atual conceito de compliance.
- Verificar os impactos objetivos dos departamentos de compliance na redução e prevenção dos casos de assédio.
- Analisar casos de assédio o impacto que o compliance teve sobre a sua resolução e como o estabelecimento dessas mesmas políticas poderia ter impactado em casos em que as vítimas não receberam o devido suporte de suas organizações.

1.3 Justificativa

No paradigma atual, as organizações têm se encontrado cada vez mais envoltas em questões relacionadas às responsabilidades sociais. Debates e reivindicações de grupos historicamente marginalizados vêm ganhando cada vez mais espaço no debate público, com destaque, em particular, para as questões relacionadas à igualdade de gênero e combate às diversas formas de preconceito.

Nesse contexto, surge uma ferramenta essencial para as empresas: os departamentos de compliance. Estruturados com o intuito de identificar, prevenir e mitigar práticas inadequadas, eles se tornam indispensáveis para conservar e estruturar políticas éticas, garantir a reputação e a sustentabilidade das empresas perante a sociedade.

A crescente nos casos de assédio nos ambientes organizacionais evidencia a importância dessas políticas, tendo em vista os danos irreversíveis às vítimas e às organizações que os casos de abuso causam, reforçando a importância da criação de mecanismos de controle e prevenção com o objetivo de erradicar tais práticas, o que o compliance ajuda a fazer de maneira eficiente e eficaz a partir de diversas ferramentas e estratégias, como a criação de canais de denúncia anônimos e a aplicação de treinamentos instrutivos aos funcionários.

Mesmo com o avanço das pautas relacionadas à inclusão de mulheres nos ambientes empresariais e à busca por direitos equitativos por parte dessas profissionais, casos de assédio dos mais diversos níveis continuam sendo uma mazela em nossa sociedade.

Ao passo que o discurso sobre inclusão se tornou mais forte, a discussão sobre situações de violência no ambiente organizacional também cresceu, trazendo à tona casos de assédio moral, sexual e outras violências físicas e psicológicas que assolam e sempre assolaram trabalhadores (em especial, as trabalhadoras). Tais violências impedem o desenvolvimento de um ambiente de trabalho sadio, vez que grande parcela da população se sente agredida, não representada e muitas vezes excluída do ambiente empresarial. (SOUZA, 2021, p. 8).

A busca por estratégias de combate a essa situação tem reforçado a necessidade da intervenção das próprias instituições no enfrentamento ao assédio, sendo um dos meios encontrados para tal a criação dos departamentos de compliance.

Essa análise justifica sua importância a partir da crescente necessidade imposta pelas conjunturas atuais do conhecimento e manejo de ações voltadas à prevenção e combate às diversas formas de assédio enfrentadas nos ambientes profissionais, explorando como a adoção dos departamentos de compliance pode se tornar uma resposta efetiva ao combate ao assédio nos ambientes corporativos.

Esperamos fornecer insights valiosos para futuros gestores e administradores, tanto da esfera pública quanto da privada, reforçando a importância de políticas e práticas que assegurem o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho.

1.4 Metodologia

Este estudo se configura como uma investigação de cunho exploratório, buscando, acima de tudo, um contato mais íntimo com a questão em análise, para clarificá-la e pavimentar o caminho para uma base teórica robusta sobre o assunto. A opção por essa via exploratória se dá pela necessidade de entender, a fundo, os pontos cruciais ligados ao assédio no trabalho e ao papel do compliance como meio de atenuar essa questão.

O caminho trilhado neste estudo é o quantitativo, com o intuito de expor dados concretos e que podem ser medidos sobre a incidência de casos de assédio e o quão eficazes são as políticas de compliance. Essa escolha possibilita examinar um número maior de casos, o que fortalece a tese de que a adoção de programas de compliance pode derrubar consideravelmente os índices de assédio nas empresas.

Para reunir os dados, foram usados questionários padronizados, direcionados a funcionários de empresas que já adotaram ou não o compliance e os alunos da Etec Juscelino Kubitschek de Oliveira. A amostra reuniu pessoas de diferentes faixas etárias, para assegurar que os resultados fossem mais representativos. Os dados coletados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, o que permitiu identificar tendências, frequência e a forma como os participantes veem as práticas de prevenção ao assédio.

Ademais, foi conduzida uma pesquisa documental em relatórios de empresas, códigos de ética e normas internas de empresas com programas de compliance já estabelecidos, para averiguar como esses instrumentos auxiliam na prevenção de atitudes impróprias no ambiente de trabalho.

Ao combinar estas ferramentas e abordagens, obtém-se uma compreensão completa e sólida de como o compliance age na prevenção do assédio, auxiliando no desenvolvimento de táticas mais eficazes para enfrentar o problema nas empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O compliance e a prevenção do assédio

O termo "compliance" pode ser traduzido como "cumprir" ou "estar em conformidade". Nos ambientes empresariais, o mesmo foi atrelado a um conjunto de processos e procedimentos internos que visam direcionar a empresa a operar em conformidade com a legislação. Em síntese, o compliance pode ser entendido como um conjunto de práticas empreendidas pelas empresas na busca pela conformidade de conduta dos profissionais com a legislação, estatutos e regulamentos vigentes.

Para Priscilla Moraes, diretora de Risk Advisory e líder do Compliance Center da Deloitte:

"O compliance tem um papel fundamental dentro das organizações: contribuir para um ambiente corporativo seguro e livre das práticas abusivas, como o assédio." (MORAES, 2024).

O compliance vem se mostrando como um diferencial fundamental para o combate e prevenção as diversas formas de assédio, ao trazer consigo ferramentas indispensáveis para a luta por um ambiente empresarial seguro para os empregados. Agregando práticas focadas no combate ao assédio, a realização de treinamentos regulares com todos os funcionários e a criação de canais de denúncia anônimos para informar sobre incidentes e oferecer apoio as vítimas. Essas práticas ajudam a prevenir e reduzir a ocorrência de casos de assédio, além de ajudar a fortalecer a própria cultura organizacional, agregando à mesmas traços como a responsabilidade social e moralidade, ao criarem ambientes seguros e inclusivos para todos seus trabalhadores

A estruturação e a implementação de uma cultura de compliance é uma solução que pode auxiliar na prevenção, identificação e remediação dos casos de assédio sexual; por meio de um conjunto de mecanismos e ferramentas que integram um programa de integridade eficiente e robusto. (ARGENTINA; MARTINS, 2024, p.28).

Tais praticas também agregam valor a imagem externa das empresas, ao passo que ajudam a estabelecer confiança com seus clientes, parceiros e investidores.

O ambiente de trabalho vem sofrendo diversas transformações nas últimas décadas, visando o bem-estar e o conforto dos trabalhadores. Desde mudanças nos

layouts de escritórios até a flexibilização dos horários de trabalho, tais mudanças tem ganhado espaço em decorrência das emergentes exigências de um novo perfil de trabalhadores mais conscientes e exigentes, os quais se deram conta que as empresas têm de ser compostas por mais do que apenas espaços de trabalho, exigindo que as mesmas ofereçam possibilidades de crescimento e desenvolvimento. Nesse contexto, um grave problema que foi sendo sistematicamente marginalizado vem à tona, o combate ao assédio nos ambientes profissionais. Dentre as principais inseguranças vividas pelas vítimas no ambiente empresarial em que estão inseridas a insegurança e o medo de retaliação pela denúncia são fatores primordiais que tornam esses casos uma mazela persistente em nossa sociedade.

“A maior dificuldade das vítimas em denunciar os abusos sofridos se concentra no receio de retaliação e da demissão, tendo em vista que os casos envolvem profissionais de trabalho hierarquicamente superiores”. (Argentina; Martins, 2024, p. 18).

Em face desses desafios, os departamentos de compliance vem ganhando cada vez mais força e abrangência e as estratégias que ele traz se demonstram como ferramentas eficientes e eficazes nos esforços pela prevenção e combate às diferentes formas de assédio enfrentadas pelos trabalhadores.

O assédio nos ambientes corporativos é um infortúnio que afeta milhões de profissionais em diversos países, setores e níveis hierárquicos, causando graves danos físicos, mentais e emocionais a suas vítimas. Podendo ser definido como ações e práticas inaceitáveis e que causam danos ao psicológicos, sexuais, físicos ou financeiros a suas vítimas, o assédio cria um ambiente hostil, causando prejuízos tanto no âmbito profissional quanto social, degradando o desempenho e as relações interpessoais de seus alvos.

No Brasil, tais casos vem seguindo um crescente preocupante. Nos últimos três anos, a Justiça do Trabalho julgou, em diferentes instancias, um total alarmante de 419.342 casos envolvendo assédio sexual e moral, os quais tiveram, respectivamente aumentos de 44,8% e 5% (TST, 2024). Dados apresentados pelo Monitor Do Trabalho Descente indicam que as vítimas majoritárias em casos de assédio são mulheres na

faixa etária entre 18 a 29 anos representando uma parcela de 42,5% do total de 71,2% das ações registradas por mulheres (MONITOR DO TRABALHO DECENTE, 2024).

Os dados trazidos pelo Tribunal Superior do Trabalho e pela iniciativa Monitor do Trabalho Decente demonstram como o assédio, além de seguir como um problema latente em nossa sociedade, possivelmente vem aumentando. Contudo, esse mesmo aumento pode ser um reflexo da constante luta de diversos setores da sociedade em prol do fim de tais ocorrências, tendo como efeito maior conscientização e confiança por parte das vítimas para enfrentar tais ocorrências.

Empresas comprometidas com as ações do compliance e a luta contra o assédio tem como seu primeiro passo a criação de códigos de conduta claros e contundentes. Instruir os funcionários sobre quais comportamentos representam práticas inaceitáveis, criar uma compreensão clara sobre o que é o assédio e as diferentes formas pelas quais ele se manifesta e definir punições aos infratores são ações que constituem a base primordial para o desenvolvimento das demais estratégias trazidas pelos departamentos de compliance. Nesse sentido, o estabelecimento de canais de denúncia anônimos e confiáveis se provam um grande aliado a segurança e bem-estar dos funcionários, combatendo suas inseguranças com relação a retaliação de seus colegas de trabalho ou superiores e oferecendo suporte as vítimas, garantindo que suas vozes possam ser ouvidas de forma célere.

Os treinamentos preventivos, que tem por objetivo instruir os funcionários sobre a importância de identificar, combater e repudiar tais práticas em seus estágios mais iniciais, são indispensáveis, uma vez que o compliance vai além de abordagens punitivistas, buscando enfrentar o problema em sua raiz. Visões equivocadas e problemas estruturais são combatidos, e os funcionários são instruídos a abordagem ética em conformidade com a moral e a cultura organizacional, com intuito de prevenir o surgimento de ocorrências de assédio.

“O compliance não precisa e nem deve esperar que as denúncias cheguem para atuar; o setor também é responsável por fomentar treinamentos e atividades de conscientização”. (MORAES, 2024).

Em síntese, os programas de compliance se apresentam como uma ferramenta indispensável no combate ao assédio nos ambientes laborais, a partir de políticas bem

estruturadas como canais de denúncia e treinamentos recorrentes visando a prevenção e o comprometimento da alta administração as organizações criam ambientes de trabalhos seguros e equitativos.

Esse compromisso não apenas protege os trabalhadores, mas também fortalece a empresa como um todo, posicionando-a como uma organização ética, socialmente responsável e preparada para lidar com os desafios do mercado atual. O compliance, portanto, não é apenas uma ferramenta legal, mas uma estratégia essencial para garantir a sustentabilidade e o crescimento saudável das empresas, consolidando sua reputação e contribuindo para o bem-estar de todos os envolvidos.

Ao levarmos em consideração a crescente relevância que tais debates relacionados à ética, responsabilidade social e bem-estar dos trabalhadores vêm ganhando em nossa sociedade, fica evidente a importância das práticas trazidas pelos departamentos de compliance. Além de influenciar positivamente a imagem que as empresas têm e refletem no mercado nacional, essas práticas, quando alinhadas de maneira proativa e voluntária, vão além de se tornarem um espaço de referência para a sociedade. Por meio de ações que priorizam o bem-estar do capital humano, as organizações ganham atratividade para consumidores mais críticos e moralmente engajados com questões sociais, especialmente no que se refere a movimentos que visam a igualdade de gênero e o combate às opressões intensificadas pelo atual modelo de sociedade patriarcal.

Tais ações também se refletem no interesse de novos investidores, mais alinhados às recentes mudanças adotadas por diversas empresas ao redor do mundo em suas culturas organizacionais. Isso possibilita a conquista de uma parcela substancial do mercado, que segue uma tendência cada vez mais expressiva de favorecer empresas comprometidas com a ética e a responsabilidade social. Esse diferencial se torna um fator determinante para a competitividade das organizações no mercado nacional, além de garantir a lealdade de seus colaboradores, que passam a enxergar o ambiente laboral sob uma ótica renovada. Eles reconhecem que, entre as principais bases da organização, questões como ética e bem-estar dos funcionários ocupam um papel fundamental.

Com isso, o compliance deixa de ser apenas um departamento complementar e se torna uma peça essencial nos diferentes planejamentos e estratégias empresariais. Ele é determinante para o estabelecimento, desenvolvimento e manutenção de uma cultura organizacional apta a se sustentar de maneira ética frente às novas demandas da sociedade.

2.2 Assédio no ambiente de trabalho e estudo sobre os casos de assédio moral e sexual

O assédio no local de trabalho é um comportamento totalmente indesejado que tem como finalidade atingir e causar danos a uma pessoa, como forma de constrangimento, desestabilização, humilhação e outros que podem ser realizados a partir de atitudes, palavras e gestos. Isso pode ocorrer entre os funcionários em diferentes níveis hierárquicos, assim causando danos psicológicos à vítima. Tanto o assédio moral quanto o sexual no ambiente de trabalho é mais comum do que se pode imaginar.

As situações constrangedoras em sua grande maioria são praticadas por alguém que tenha algum cargo alto dentro da hierarquia das empresas, geralmente pelos chefes diretos a vítima ou colegas de trabalho.

Mulheres e homens sofrem assédio nas relações no trabalho, mas as mulheres são os principais alvos desta forma de violência no ambiente laboral. De acordo com a pesquisa feita pela médica Margarida Barreto, as mulheres são mais assediadas moralmente que os homens. 65% das entrevistadas revelaram atos repetidos de violência.

Outro estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, apresenta que a discriminação e a desigualdade tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual as vítimas recebem pouca importância.

A justiça do Trabalho, em 2020 a 2023 julgou 419.342 casos que envolve assédio moral e assédio sexual, no qual informava que o volume de processo de assédio sexual havia crescido em 44,8%, e os casos de assédio moral aumentaram 5%. Em 2023, o assédio moral registrou uma média de 5.134 processos solucionados,

sendo 2.253 casos julgados procedentes e 2.050 casos resolvidos por conciliação. Já em 2024, até 28 de julho, houve 2.071 casos de assédio moral. No mesmo período, o assédio sexual registrou 360 casos solucionados em 2023, com 196 casos resultando em conciliação e 109 casos com julgamento procedente. Em 2024, até 28 de julho, houve 198 casos de assédio sexual.

Em uma perspectiva de consequências, no ambiente profissional há casos em que não são denunciados, assim contaminando o ambiente de trabalho podendo ter um efeito devastador para a vítima e a empresa. As vítimas têm normalmente a sua saúde, confiança, desempenho e moral afetados, o que leva à redução da sua eficiência laboral.

Em alguns casos, as pessoas que sofrem com os casos de assédios deixam de ser capazes de se comportar normalmente, seja no trabalho ou na vida cotidiana. Provocando consequências como: stress pós-traumático, baixa ou a perda da autoestima, depressão, ansiedade, irritabilidade e perturbações, além da vítima poder se sentir envergonhada, culpada e inferior (CITE, 2024).

Isso tudo reflete em uma empresa com menos engajamento, havendo perda do lucro e produtividade, e a situação pode se agravar com o passar do tempo se nada for resolvido, no qual a empresa acaba perdendo talentos com funcionários pedindo demissão com a denúncia do crime, gerando mais custos com a rotatividade dos colaboradores, fora os altos prejuízos que vai enfrentar com a justiça do trabalho e crises administrativas (Pontotel, 2024).

2.2.1 Assédio eleitoral

O assédio eleitoral se caracteriza por ações que visam manipular ou influenciar o colaborador em relação ao voto, campanha ou manifestação política no ambiente laboral. De acordo com a Resolução CSJT 355/2023, da Justiça do Trabalho, ocorre quando se tenta forçar ou constranger o trabalhador a votar em um candidato ou partido político específico.

Além disso, também é considerado assédio eleitoral quando há preferência ou exclusão de um profissional no ambiente de trabalho devido às suas opiniões políticas.

Conforme estabelece a Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral), nos artigos 299 e 301, este comportamento é considerado crime para todos.

Qualquer forma de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento do empregado com o intuito de influenciar ou manipular o voto, a orientação ou a manifestação política é considerada assédio eleitoral (G1, 2024). Exemplos de assédio eleitoral incluem: reunião com os colaboradores para campanha política, obrigar uso de uniforme de determinada campanha, promessas de promoções, aumento de salário, emprego ou benefícios dependendo do resultado das eleições e exigir a comprovação de voto em candidatos específicos.

O assédio eleitoral pode se manifestar de várias maneiras, incluindo:

- Coação: ameaças explícitas, como ameaça de perda de cargo ou emprego, cortes de benefícios etc.
- Promessas: disponibilizar ou oferecer promoções, benefícios, aumento de salário com o objetivo de obter apoio para um determinado candidato ou partido.
- Pressão aos colaboradores: constranger os trabalhadores a participar de atos políticos, usar vestimentas constrangedoras ou com símbolos de partidos eleitorais.
- Humilhação ou discriminação: fazer comentários com o intuito de humilhar os colaboradores que não concordam ou não tenham a mesma opinião política, criando um ambiente hostil (RH pra você, 2024).

Em 2024, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou em média mais de 300 casos de denúncias de assédio eleitoral, havendo 513 denúncias no ambiente de trabalho, um número quatro vezes maior que o primeiro turno das eleições de 2022. No Tribunal Superior do Trabalho recebeu mais de 249 processos que envolvem o assédio eleitoral entre janeiro de 2021 a agosto de 2024, de acordo com a Justiça de Trabalho, entre maio e outubro de 2024 foram analisados mais de 1 milhão de denúncias, no qual apenas 212 processos foram reconhecidos como assédio eleitoral.

Como forma de comprovar o crime, pode ser por meio de imagens, e-mails, postagens em redes sociais, áudios, vídeos, ou testemunhas que presenciaram o certo ato. Caso o funcionário perceba que está sendo vítima de assédio eleitoral, ele

pode fazer uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho, na Justiça do Trabalho ou nas Ouvidorias dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Quais as consequências para o agressor/autor do crime?

- Multa: Os patrões ou autor da agressão pode ser multado pelas autoridades responsáveis.
- Rescisão indireta: Se o funcionário estiver sendo pressionado pelo empregador, ele pode pedir demissão por meio da rescisão indireta do contrato de trabalho.
- Indenização: Caso o colaborador sofra assédio eleitoral, o empregador será obrigado a pagar uma indenização por danos morais.
- Sanções penais: Como o assédio eleitoral é considerado crime, isso pode causar consequências ao empregador que será penalizado dependendo da gravidade da situação, podendo ocasionar até a prisão do mesmo.

O assédio eleitoral é uma prática condenável que viola os direitos fundamentais dos trabalhadores e compromete a democracia, é fundamental que as empresas e organizações adotem medidas eficazes para prevenir e combater o assédio eleitoral, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e livre de pressões políticas.

Além disso, é importante que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e saibam como denunciar casos de assédio eleitoral, para que possam exercer seu direito de voto de forma livre e autônoma. Somente com a conscientização e a ação conjunta de todos os envolvidos, poderemos construir um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso, onde os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e valorizados.

2.2.2 Assédio Moral e Sexual, sinais e meios de denúncia

O assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva, por gestos, palavras e atitudes que se repetem de forma que atinja a dignidade, a autoestima, evolução e a integridade psicológica ou física de um trabalhador.

Já o assédio sexual é descrito/caracterizado como constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, geralmente praticado por posições hierárquicas superior ou da influência para obter o que deseja. Ou por quaisquer

manifestações agressivas de índole sexual que tenha o intuito de prejudicar a atividade laboral e o colaborador.

Muitos trabalhadores sofrem com sobrecarga de funções em suas áreas de atuação, porém, a maioria ou quase toda a população trabalhista já sofreu ou ainda sofre com o assédio moral. De acordo com dados fornecidos pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho), em 2021, foram registrados mais de 52 mil casos de assédio moral e mais de 3 mil casos de assédio sexual, em seu espaço de trabalho no Brasil.

Casos como de assédio moral chegam a ter menos visibilidade em comparação a casos sexuais, por serem mais fáceis de terem uma máscara. Os sinais de assédio moral mais comuns são insultos ou situações que desacreditam ou que colocam em risco a integridade do trabalhador, a sobrecarga de trabalho, atos de pressão e opressão exagerados, entre outras.

Já os casos de violência sexual têm indícios em atos que atingem a integridade física e psicológica da vítima, as relações sexuais sem consentimento, atos sexuais intencionais, chantagem e opressão, porém, esses são apenas alguns de muitos indícios que abusadores dão. São 68% o número de casos de violência sexual cometidos por familiares e amigos próximos em nosso país, o maior número de vítimas de violência sexual são crianças de 0 a 9 anos de idade e 58,4% são com vítimas de 10 a 19 anos de idade. Vale ressaltar que no Brasil, tivemos uma crescente de 200 mil casos de assédio sexual, em apenas seis anos, assim batendo o recorde de ocorrências entre os anos de 2015 a 2021, de acordo com informações da CNN BRASIL.

Os casos de assédio moral podem ocorrer com ambos os gêneros sexuais, diferente de casos como os de assédio sexual em que a maior porcentagem de vítimas são mulheres.

As denúncias de assédio moral e sexual tiveram um alto crescimento no ano de 2023, com 8.458 denúncias de assédio, apenas do primeiro semestre de 2023, o salto elevado de denúncias quase ultrapassou o ano de 2022 com 8.508 denúncias, durante todo o ano.

As maiores quantidades de denúncias foram de assédio moral, porém, as denúncias de assédio sexual alarmaram em 2023 com 831 denúncias, “quase

triplicando a quantidade de denúncias no ano de 2022 com 393 denúncias, durante o primeiro semestre do ano de 2023”, de acordo com o jornal G1. (Denúncias, 2023)

A Lei 14.457/2022, a nova CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), diz que é obrigatória a implementação de um canal de denúncias para empresas com mais de 20 funcionários que já incluíam a CIPA, um compliance, esse canal exige que tenha discrição e transparência.

2.3 Casos de assédio sexual e moral

O assédio, em suas diversas formas, é uma realidade alarmante que afeta milhões de mulheres ao redor do mundo. Infelizmente, as vítimas frequentemente enfrentam não apenas a violência em si, mas também a culpa e o preconceito que vêm junto a essas experiências traumáticas. A sociedade muitas vezes busca justificar os atos dos assediadores, colocando a responsabilidade sobre as vítimas, o que mantém um ciclo de silêncio e falta de responsabilização. Neste contexto, é fundamental discutir as implicações do assédio e a importância de uma rede de apoio para as vítimas, dando a elas a oportunidade de recuperar sua voz e buscar justiça. As maiores vítimas de casos registrados e não registrados de assédio seja sexual, moral, organizacional; no mundo, são as mulheres, pois a vestimenta, educação, inteligência, cuidado e até mesmo a aparência física influencia para que as mulheres sejam assediadas. Estes são os “principais” motivos que os assediadores citam para poderem se justificar de seus atos criminalistas, culpando a vítima.

São considerados atos, gestos e insinuações que constroem as mulheres os assobios, seguidos de olhares insistentes, comentários de cunho sexual e xingamentos, gestos obscenos e exibição das partes íntimas, além de toques sem consentimento ou estupro. Dada a gama de formas de assédio, é raro verificar mulheres que não tenham sofrido algum desses tipos de assédio, que podem ocorrer em qualquer lugar, inclusive em transportes públicos, no trabalho, nas escolas e faculdades, em festas e até nas ruas. (SAGAZ et al., 2018, p. 1)

Atualmente, as vítimas muitas vezes não apenas sofrem o assédio, mas também são culpadas de atos que elas mesmas não cometeram e acabam sendo responsabilizadas de crimes que jamais cometeu. Por caminhos como este a

denúncia de um ou seu assediador acaba se tornando o melhor caminho a se seguir, o entregando para a justiça.

Trazer à tona um problema sério, constrangedor e ao mesmo tempo delicado, podendo até se transformar em patológico, com foco nas situações mais comuns, demonstrando que, enquanto há comportamentos que em nada têm de ilícitos, outros se revestem de crimes, fazendo com que o empregado adquira até doenças ou sequelas, além da consequência mais comum que é a perda do emprego, afetando seu orçamento pessoal ou familiar. (ZORZO et al., 2020, p. 14).

Um dos fatores cruciais para a ciência de seu caso e a realização de uma denúncia formal que seja registrada pela vítima, é a rede de apoio, acolhimento e ajuda psicológica que as vítimas possam ter durante todo o decorrer do processo, se tornando fundamentais para trazer uma estabilidade e segurança para vítima, já que a estabilidade física ou mental ou ambos os fatores já tenham sido violados.

Muitas vezes as vítimas não conseguem receber a ajuda que precisam, o apoio, empatia e segurança, por acabarem sendo julgadas e silenciadas sem poderem ter a chance de provar sua inocência contra seu agressor. Os julgamentos e as desconfianças decorrentes a inverdades sobre as palavras e evidências de seu corpo, acabam se estalando mais instabilidade psicológica e inseguranças, que acabam dificultando mais para a vítima se sentir segura e conseguir realizar a denúncia. “Toda vítima, independente da religião, orientação sexual ou raça, precisa de apoio quando passar por algo tão assustador assim, acreditar na vítima é mostrar que ela não tem culpa por ter passado por isso, sendo uma das formas de apoiá-la e ajudá-la a superar esse episódio traumático.” (RODRIGUES et al., 2023, p. 27)

A luta contra o assédio deve ser uma prioridade social que envolve não apenas a conscientização sobre o problema, mas também a criação de ambientes seguros onde as vítimas possam se sentir apoiadas e encorajadas a denunciar. É fundamental que todos nós nos tornemos aliados na defesa dos direitos das mulheres, garantindo que elas recebam o acolhimento necessário em momentos tão difíceis, o reforço da empatia e do respeito mútuo é um passo crucial para quebrar o ciclo de violência e promover uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

2.3.1 Mecanismos de denúncia contra o assédio sexual e moral

O assédio sexual e moral é um problema grave que afeta muitas pessoas em diferentes ambientes, incluindo o trabalho. A falta de mecanismos eficazes de denúncia pode deixar as vítimas sem voz e sem proteção. Nesse contexto, é fundamental discutir sobre os mecanismos de denúncia contra o assédio sexual e moral, e como eles podem ser implementados de forma eficaz para proteger as vítimas e garantir a responsabilização dos agressores.

A implementação de canais formais e informais para denúncias é fundamental para garantir a segurança dos colaboradores ao relatar incidentes, além de manter a confidencialidade e conduzir investigações de forma imparcial e eficaz, conforme destaca. (CARVALHO, 2024, s.p.).

A desinformação das vítimas de assédio para os meios de denúncias é muito alta na sociedade, mas vale ressaltar que quase todas as vítimas que sofrem ou sofreram qualquer tipo de violência, seja ela um assédio sexual ou moral, agressão verbal, física ou psicológica, ela tem o direito de denunciar o agressor, para que ele possa ser localizado e responsabilizado por seus atos.

Além disso, a implementação de políticas e procedimentos eficazes para lidar com denúncias de assédio e como a garantia de acesso a informações úteis sobre os procedimentos de denúncia e medidas de proteção, é importante para criar um ambiente seguro e respeitoso. Dessa maneira permite que as vítimas se sintam mais seguras e apoiadas ao relatar incidentes e os agressores podem ser responsabilizados de forma mais severa, reforçando o compromisso do ambiente de trabalho e instituição com a prevenção e o combate ao assédio.

É importante lembrar que a denúncia é um ato corajoso e que contribui para a proteção de outras pessoas que possam vir a ser alvos de assédio. Independente da escolha da vítima em relação ao canal de denúncia, ela tem que ter em mente que o assédio é crime e que é de extrema importância buscar ajuda e denunciar o agressor para que ele se responsabilize pelos seus atos. (RODRIGUES et al., 2023, p. 26).

Nesse sentido, a legislação brasileira é fundamental para a prevenção e enfrentamento ao assédio, garantindo amparo legal às vítimas e diretrizes claras para a denúncia e responsabilização dos agressores.

A Lei nº 14.540/2023 estabelece diretrizes para prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e violência sexual no âmbito da administração pública, incluindo a divulgação da legislação pertinente, canais de denúncia acessíveis e procedimentos para encaminhamento de reclamações e denúncias, com garantia de sigilo e devido processo legal. (BRASIL, 2023, art. 5º, IV-VI).

Uma criação importante para empresas de todos os portes, para o combate contra esses casos é um canal de denúncias anônimas que acaba resultando em um ambiente seguro e confortável para que as vítimas e colaboradores da empresa denunciem sem receios de retaliação. Essa criação é um dos meios essenciais que são utilizados para combater os casos de assédios como também outras ocorrências que vierem a acontecer, e identificar os assediadores na empresa. “As empresas podem enfrentar implicações legais sérias devido ao não cumprimento das leis e regulamentações relacionadas ao assédio. Processos judiciais, multas e danos à imagem podem resultar de uma resposta inadequada ou da tolerância ao assédio.” (CARVALHO, 2024, s.p)

Diante de uma situação de assédio, é fundamental que os funcionários saibam como acionar o RH, Recursos Humanos, da empresa. O RH desempenha um papel crucial na investigação e resolução de casos de assédio, garantindo que as medidas cabíveis sejam tomadas para proteger a vítima e prevenir futuras ocorrências, os funcionários devem ser orientados a reportar incidentes de assédio ao RH de forma clara e detalhada. Uma das obrigações do RH é garantir que a investigação seja conduzida de forma imparcial, sigilosa, preservando a identidade da vítima e protegendo a contrarretaliações. “A prevenção e o combate do assédio não é apenas uma responsabilidade ética, mas uma estratégia crucial para o sucesso sustentável das organizações”. (CARVALHO, 2024, s.p)

Portanto, é fundamental que as instituições invistam em políticas e práticas eficazes de prevenção e combate ao assédio promovendo uma organização de respeito, empatia e responsabilidade onde todos se sintam seguros e valorizados.

2.4 Compliance a ética e sua importância no código de conduta empresarial

Historicamente a origem do conceito do compliance começa na década de 90, durante a abertura do comércio internacional no Brasil, Isso fez com que as empresas precisassem se adaptar e criar regras para fazer negócios de forma mais segura, para isso, as empresas implementam programas que ajudam a identificar irregularidades e incentivam os funcionários a denunciar problemas, porém a importância do compliance se intensificou com a aprovação de leis como a Lei Anticorrupção e a Lei de Lavagem de Dinheiro, que ressaltam a necessidade de práticas empresariais éticas.

Nos dias de hoje o compliance tem grande importância nas empresas, e implementar um programa, não é apenas uma questão de evitar penalidades. Trata-se de criar uma cultura organizacional que valoriza a ética e a transparência. Empresas que adotam essas práticas não apenas protegem seus ativos, mas também constroem uma reputação sólida, fundamental para conquistar a confiança de clientes, investidores e parceiros (Souza, 2021).

Além disso, um bom programa de compliance ajuda a prevenir riscos e desperdícios financeiros. Ao identificar e corrigir irregularidades antes que se tornem problemas maiores, as empresas podem economizar tempo e recursos valiosos. Assim, compliance não é apenas uma obrigação, mas uma estratégia inteligente de gestão assim entendendo que a ética e a conformidade são pilares de um negócio próspero e respeitável.

Em um mundo cada vez mais globalizado, em que as mudanças são constantes, a adoção de práticas de compliance se tornam uma questão de sobrevivência e relevância. As empresas que se comprometem com a ética não apenas melhoram suas operações, mas também contribuem para uma sociedade mais justa, e isso significa que todos os seus processos e ações são feitos de maneira ética, ajudando a empresa a ser mais confiável e segura, buscando confiança e a integridade no mercado.

Em suma, o compliance deve ser encarado como uma parte essencial da estratégia empresarial. Em um mundo onde a informação e a conectividade estão em alta, as empresas que se destacam são aquelas que se comprometem com a integridade e a ética. Investir em compliance é garantir um futuro mais seguro e sustentável para o mercado.

O compliance é uma ferramenta essencial para as organizações, não apenas para garantir a integridade e a transparência nos ambientes de trabalho, mas também para evitar processos relacionados a fraudes fiscais e assegurar o alinhamento das empresas com as legislações que as regem (Costa et al. 2016). Além disso, o compliance desempenha um papel fundamental no cuidado com o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Práticas implementadas pelos departamentos de compliance, como a criação de canais de denúncia, contribuem para que os funcionários percebam seus ambientes de trabalho como mais éticos e acolhedores, tornando-os mais agradáveis e aumentando a sensação de segurança entre os colaboradores. Na sociedade contemporânea, questões como a responsabilidade social, o bem-estar dos colaboradores e modelos de negócios verdes e éticos ganham relevância. A adequação da empresa a essas questões se torna não somente um diferencial, mas um fator primordial para garantir sua sobrevivência e competitividade no mercado (Bertoncello; Júnior 2007). Os departamentos de compliance surgem como uma resposta adequada e efetiva, garantindo não somente a imagem da empresa perante setores mais críticos e conscientes da sociedade, mas também o bem-estar de todos os seus funcionários.

2.4.1 O Compliance e a ética empresarial.

Segundo Lira (2013), o compliance corporativo “significa atender aos normativos dos órgãos reguladores principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno”, o que reforça a necessidade de que as empresas alinhem seus controles internos aos requisitos externos e internos para prevenir riscos e garantir conformidade.

Conforme o dicionário de filosofia, ética pode ser estabelecida como a análise racional ou teoria da dualidade que uma classe de indivíduos deve aceitar (DENNY, 2001).

Essa classe pode ser a humanidade em geral, mas também podemos pensar na ética em espaço limitado, como a ética empresarial, sendo este um bloco de padrões que os profissionais em questão devem abraçar e refletir (NASHA, 2001).

No mundo corporativo de hoje, a rapidez dos negócios e a dimensão dos relacionamentos exigem uma permanente vigilância sobre o cumprimento dos

princípios éticos contidos no conjunto de normas internas de um estabelecimento (ou empresa) e em todos que, de alguma forma, relacionam-se com ela.

A organização visa atingir suas metas, por meio de estratégias que foquem na divisão do trabalho, assim criando departamentos para determinadas funções, onde cada setor se forma por um coordenador responsável pela distribuição das tarefas dentro do departamento (DAFT, 1999).

O compliance surgiu em 1913 nos Estados Unidos, a partir da criação do Federal Reserve, que propunha um sistema financeiro flexível. A ética empresarial é um conjunto de valores e normas que orientam as ações e decisões de uma organização, ela se baseia em princípios morais como a honestidade, a integridade, a justiça e a responsabilidade. Ela é essencial dentro de uma organização, pois: contribui para o crescimento sustentável da empresa, fortalece a imagem da empresa perante o mercado, atrai bons profissionais, gera confiança entre os clientes, consolida a marca no mercado.

Em suma, a ética empresarial se trata de responsabilidade social, que se trata do compromisso voluntário de uma empresa ir além do simples objetivo da obtenção de lucros, isso consiste em considerar os interesses de todas as partes interessadas, como funcionários, clientes, comunidade, meio ambiente e stakeholders em geral. Incorporar práticas de responsabilidade social requer ações éticas e sustentáveis, que estejam alinhadas com valores e princípios voltados para o bem-estar geral. Utilizar a responsabilidade social para melhorar o bem-estar da empresa traz diversos benefícios, tanto para o funcionário, quanto para a empresa, como: reputação e imagem corporativa, atração e retenção de talentos, acesso a mercados internacionais.

A ética empresarial é um tema que vem sendo estudado desde o começo do século XX, porém que vem sendo aplicado há não tanto tempo, já que ainda em 1970, era feita uma crítica no prêmio Nobel da Economia Milton Friedman, no New York Times (13 de setembro de 1970), intitulada "A responsabilidade social dos negócios é aumentar os seus lucros". Neste artigo, Friedman chamava aos homens de negócios que defendiam a ideia de responsabilidade social da empresa de "fantoques involuntários das forças intelectuais que estão a minar as bases de uma sociedade livre" e acusava-os de "pregar um socialismo puro e duro". O argumento de Friedman consiste essencialmente em afirmar que os gestores de uma empresa são 7. de 13

empregados dos acionistas e, enquanto tais, têm uma "responsabilidade fiduciária" de maximizar os seus lucros.

Tendo em vista nos dias de hoje, que isso na época, era claramente uma forma de explorar ao máximo o funcionário, já que eles tinham uma "responsabilidade fiduciária" de maximizar os lucros do patrão, o que é uma falácia, já que além disso, os gestores das empresas também têm que cumprir obrigações com seus colaboradores.

Para se aprofundar além da superficialidade no compliance, é importante entender como ela é projetada, o seguinte tópico aborda como ele é produzido, e como seus elementos ajudam na prática o funcionamento do compliance dentro da empresa.

De acordo com Freitas (2022), o compliance nas organizações é utilizado para assegurar o bom funcionamento da estratégia em três etapas: prevenção, detecção e correção.

A etapa de prevenção é a mais importante entre as três, onde a empresa buscar ser eficaz estabelecendo políticas e procedimentos, instruindo os colaboradores a como agir e o que devem fazer para estarem corretos conforme os Mecanismos de Integridade e o Sistema de Compliance. Desta forma, vale ressaltar a importância de a empresa montar um Código de Conduta bem elaborado, para incluir as configurações mais relevantes da organização, suas relações, seus riscos e seus princípios.

3. Pesquisa de campo

O relatório de pesquisa referente ao tema “A implementação do compliance para o combate ao assédio no ambiente de trabalho” foi criado a partir da análise de um levantamento de dados realizado por um questionário quantitativo através da plataforma Google Formulários.

O questionário é composto por 13 perguntas, possuindo questões direcionadas a todos os indivíduos, independentemente de suas idades, rendas ou ambiente de trabalho, possuindo questões direcionadas a todos os indivíduos, independentemente de suas idades, rendas ou ambiente de trabalho, possuindo como temática a implementação do compliance nas empresas para que assim seja diminuído os casos de assédios e como ele pode resultar em um ambiente de trabalho mais saudável, sendo a pesquisa divulgada principalmente nos meios de comunicação como WhatsApp, Instagram e no ambiente escolar.

Entre o público respondente obtivemos pessoas de 13 até 39 anos, sendo o maior público entrevistado com 85% de predominância os de até 17 anos. Entre 18 e 26 anos correspondem a 28 pessoas (14%), e dos 200 respondentes, apenas uma possui de 27 a 39 anos (0,5%).

Ademais, os principais respondentes foram do gênero feminino (50%), seguido do gênero masculino (47%), não binários (2%) e preferiram não dizer ou outra (1%).

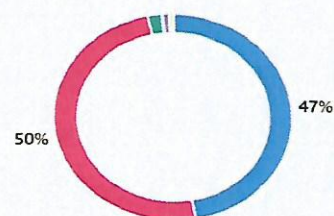
3.1 Gráficos

Aqui apresentaremos os gráficos gerados pela pesquisa de campo elaborada durante o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, aqui apresentado.

Gráfico 1 - Qual seu gênero?

1. Qual seu gênero?

Masculino	94
Feminino	99
Não binário	4
Prefiro não dizer	2
Outra	1



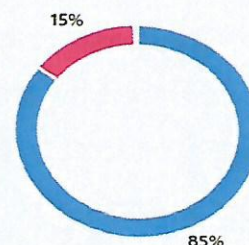
Fonte: Autores (2025)

Segundo a pesquisa, a maioria dos participantes da pesquisa se identifica com o gênero feminino, representando aproximadamente 50% das respostas, seguidos de perto por pessoas que se identificam como do gênero masculino, com cerca de 47%. As demais identidades de gênero — como não binário, preferem não dizer ou outra — somam juntas apenas cerca de 3% dos respondentes. Isso demonstra uma participação equilibrada entre os gêneros masculino e feminino, com leve predominância feminina. No entanto, também evidencia uma baixa representatividade de identidades de gênero diversas, o que pode indicar uma limitação no alcance da pesquisa ou uma necessidade de maior inclusão em ações futuras.

Gráfico 2 - Qual a sua faixa etária?

2. Qual a sua faixa etária?

Entre 13 a 17 anos	170
Entre 18 e 26 anos	29
Entre 27 a 39 anos	1
Entre 40 e 50 anos	0
51 anos ou mais	0

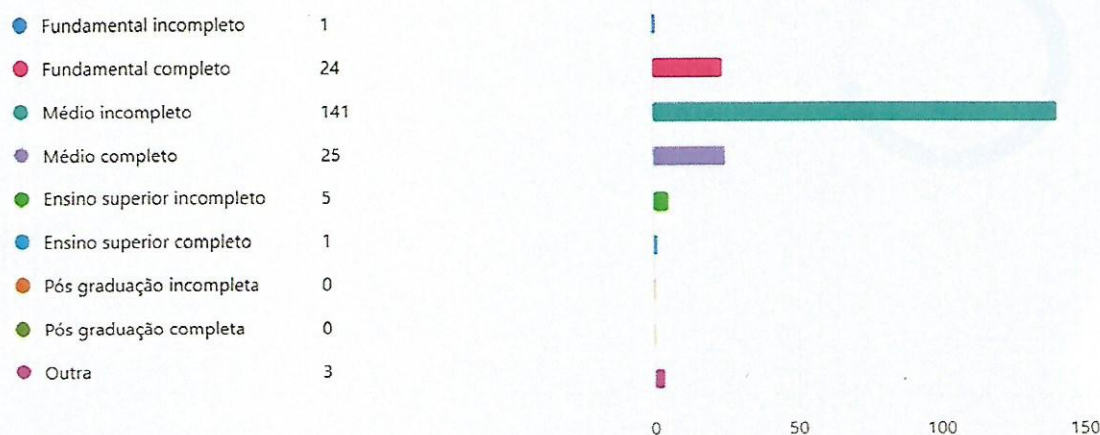


Fonte: Autores (2025)

De acordo com dados coletados, 85% do total de respostas está relacionado à faixa etária entre 13 e 17 anos. A segunda faixa com maior número de respondentes é a de 18 a 26 anos, com 15%. Apenas uma pessoa se encontra entre 27 e 39 anos, enquanto não houve participação de indivíduos com 40 anos ou mais. Esses dados indicam que o público da pesquisa é predominantemente jovem, formado majoritariamente por adolescentes. Isso pode sugerir que o tema ou canal de divulgação teve maior apelo entre esse público específico, sendo importante considerar esse fator ao interpretar os resultados gerais da pesquisa.

Gráfico 3 - Qual seu nível de escolaridade?

3. Qual seu nível de escolaridade



Fonte: Autores (2025)

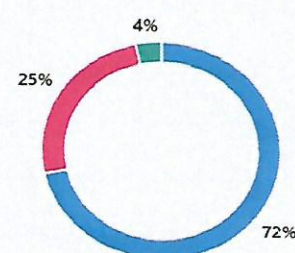
A maioria absoluta dos participantes da pesquisa selecionou a opção “Médio Incompleto” como seu nível de escolaridade, totalizando 141 respostas. Foram obtidas 59 repostas diferentes, totalizando 25 pessoas que afirmaram ter o ensino “médio completo”, 24 pessoas a terem apenas o ensino “Fundamental Completo”, 5 pessoas a terem o ensino “superior incompleto”, 3 pessoas optaram pela escolha “outra”, 1 pessoal a ter o ensino “fundamental incompleto” e 1 pessoa a ter o “ensino superior completo”. Nenhum dos respondentes indicou ter pós-graduação incompleta ou completa. O predomínio da opção “médio incompleto” pode indicar que muitos dos

participantes se enquadram nas categorias de escolaridade padrão, o que reforça o dado anterior de que a maioria está entre 13 e 17 anos — uma faixa etária em que muitos ainda estão cursando o ensino médio, mas talvez não tenham identificado a alternativa correta entre as opções. Isso sugere a necessidade de reformular essa pergunta em futuras pesquisas, tornando as opções mais claras e adequadas ao perfil do público.

Gráfico 4 - Em sua opinião, qual a importância do departamento de compliance no combate ao assédio no ambiente laboral?

4. Em sua opinião, qual é a importância do departamento de compliance no combate ao assédio no ambiente laboral?

Muito importante	143
Importante	50
Moderadamente importante	7
Pouco importante	0
Nada importante	0



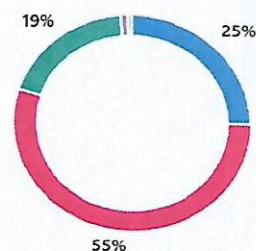
Fonte: Autores (2025)

A maior parte dos participantes, equivalente a 72% do total de respostas obtidas, acham que o departamento de compliance é muito importante para combater o assédio no ambiente de trabalho, o que enfatiza a suma importância da implementação do compliance dentro dos departamentos, contra os tipos de assédio. Os outros 25% reconhecem sua relevância que o consideram importante, enquanto apenas 4% acham que é moderadamente importante. Nenhuma pessoa respondeu que esse setor é pouco ou nada importante. Esses dados mostram que a maioria entende que a implementação do compliance tem um papel essencial na proteção dos funcionários e enfatiza a ideia da criação de um local de trabalho mais seguro, justo e respeitoso.

Gráfico 5 - Você acredita que a presença de um departamento de compliance eficaz reduz a incidência de assédio no ambiente de trabalho?

5. Você acredita que a presença de um departamento de compliance eficaz reduz a incidência de assédio no ambiente de trabalho?

● Concordo totalmente	50
● Concordo	110
● Neutro	37
● Discordo	2
● Discordo totalmente	1



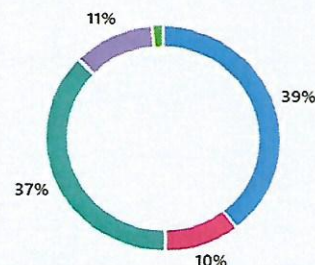
Fonte: Autores (2025)

A maioria dos entrevistados acredita que um departamento de compliance eficaz ajuda a reduzir o assédio no ambiente de trabalho. Cerca de 80% concordam totalmente ou parcialmente com a afirmação, mostrando uma percepção positiva, sobre o impacto que esse departamento causa ao ser implementado nas empresas. Apenas 3 pessoas discordam ou discordaram totalmente da afirmação, e 19% ficaram neutras, o que pode indicar dúvida ou falta de conhecimento sobre o tema questionado. Esses dados reforçam a importância do compliance para um ambiente mais seguro e ético para seus colaboradores dentro das empresas.

Gráfico 6 - Que tipo de treinamento ou campanhas de conscientização oferecidas pelos departamentos de compliance você julga mais importante e eficazes?

6. Que tipo de treinamento ou campanhas de conscientização oferecidas pelos departamentos de compliance você julga mais importante e eficazes?

● Treinamento presencial	160
● Treinamento online	42
● Campanhas de conscientização	152
● Workshops	46
● Nenhum	6



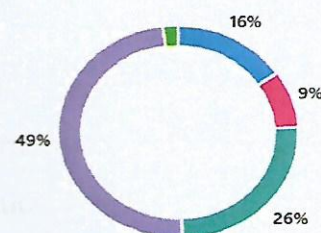
Fonte: Autores (2025)

O maior número dos participantes demonstrou preferência por ações práticas e presenciais oferecidas pelos departamentos de compliance. O treinamento presencial foi o mais indicado, com 160 menções, seguido de perto por campanhas de conscientização, citadas por 151 pessoas, o que mostra um forte interesse por iniciativas que promovam diálogo e engajamento direto. Workshops também tiveram destaque com 46 respostas, enquanto o treinamento online foi citado por 42 pessoas, indicando menor preferência por formatos virtuais. Apenas 6 pessoas não veem necessidade de nenhum tipo de ação, o que reforça o consenso sobre a importância dessas iniciativas para a prevenção e orientação contra o assédio no ambiente de trabalho.

Gráfico 7 - Se trabalha ou já trabalhou, você já vivenciou ou presenciou um caso de algum tipo de assédio no seu local de trabalho?

7. Se trabalha ou já trabalhou, você já vivenciou ou presenciou um caso de algum tipo de assédio no seu local de trabalho?

● Sim, já presenciei	31
● Sim, já vivenciei	17
● Não, nunca sofri e nem presenciei	51
● Nunca trabalhei	97
● Prefiro não dizer	4

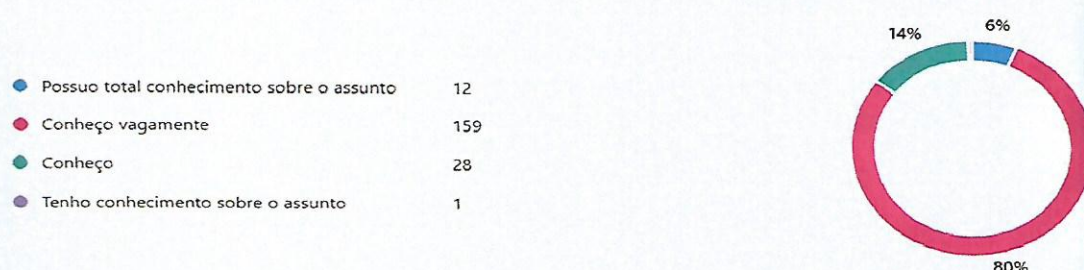


Fonte: Autores (2025)

Entre os 200 participantes, uma parte significativa já teve algum contato com situações de assédio no ambiente de trabalho: 31 pessoas afirmam ter presenciado e 17 já vivenciaram diretamente esse tipo de situação. Isso representa cerca de 25% dos respondentes que já se depararam com casos de assédio em seu ambiente de trabalho, o que reforça a relevância do tema principal. Por outro lado, 51 pessoas, totalizando 26% das respostas, disseram nunca ter sofrido e nem presenciado algum tipo de assédio, e 49% das menções afirmaram que nunca trabalharam, que consiste na justificativa da ausência de experiências no mercado de trabalho. Apenas 4 pessoas preferiram não responder, mostrando que, embora minoritária, ainda existe certa sensibilidade ou desconforto em falar sobre o assunto.

Gráfico 8 - Você conhece o compliance e sabe como ele pode ajudar a tornar o ambiente de trabalho um lugar mais saudável?

8. Você conhece o compliance e sabe como ele pode ajudar a tornar o ambiente de trabalho um lugar mais saudável?



Fonte: Autores (2025)

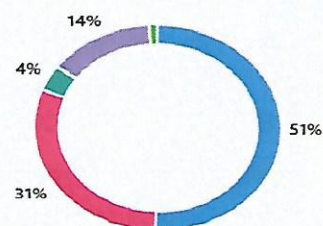
A maior quantidade dos participantes (159 de 200) escolheu a opção “conheço vagamente” ao responder sobre o conhecimento em compliance, o que indica a identificação com as opções apresentadas ou conhecimento sobre o tema. Um total de 14% dos participantes demonstrou saber sobre o assunto. Apenas 12 pessoas afirmaram ter total conhecimento sobre o assunto, o que representa cerca de 6% do total de respostas. E um participante demonstrou ter um certo conhecimento sobre o assunto, o que reforça a ideia de que o tema ainda é pouco claro ou mal compreendido pela maioria. Esses dados sugerem a necessidade de maior divulgação e

esclarecimento sobre o papel do compliance na construção de um ambiente de trabalho mais saudável.

Gráfico 9 - Você acredita que exista uma desigualdade de gênero com relação aos casos de assédio nos ambientes laborais?

9. Você acredita que exista uma desigualdade de gênero com relação aos casos de assédio nos ambientes laborais?

Alto	101
Médio	61
Baixo	8
Não sei	28
Não é relevante	2



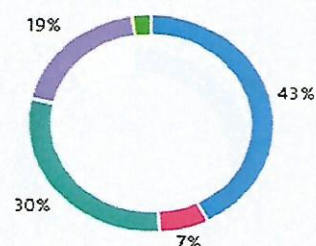
Fontes: Autores (2025)

Buscando entender a visão dos respondentes sobre a existência do assédio em relação a desigualdade de gênero, bem como o nível disso nos espaços de trabalho, percebe-se que a maioria dos participantes acredita que há uma desigualdade de gênero significativa nos casos de assédio no ambiente de trabalho. 101 pessoas (pouco mais da metade) avaliaram essa desigualdade como “alta”, o que enfatiza a quanto significativa é a desigualdade de gênero relacionado aos casos de assédio. Enquanto 61 a classificaram como “média”, reforçando a percepção de que o problema é real e relevante. Apenas 8 consideraram o grau de desigualdade como “baixo”, 28 disseram “não saber” e apenas 2 pessoas afirmaram que o tema “não é relevante”, indicando que, para a maioria, essa é uma questão muito relevante que merece atenção e discussão.

Gráfico 10 - Você acredita que o compliance é uma prioridade na sua empresa?

10. Você acredita que o compliance é uma prioridade na sua empresa?

Sim	85
Não	13
Não sei	59
Depende do contexto	38
Não é relevante	5



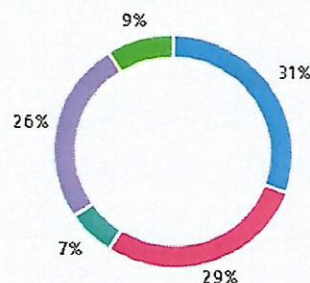
Fontes: Autores (2025)

As respostas mostram que, para muitos, o compliance é considerado uma prioridade na empresa. Um total de 85 pessoas (43% das respostas) afirmaram que “sim”, reconhecendo sua devida importância. No entanto, uma parcela significativa (59 pessoas, cerca de 30% das respostas) responderam “não sei”, indicando incerteza ou falta de clareza sobre o papel do compliance na organização. Além disso, 38 participantes (19% das respostas), acreditam que essa prioridade depende do contexto, mostrando que a percepção varia conforme situações específicas. Apenas 13 pessoas (7% das respostas) disseram que compliance não é prioridade, e 5 pessoas (1% das respostas) consideraram o tema irrelevante. Esses dados sugerem que, embora haja reconhecimento da importância do compliance, ainda existe espaço para maior comunicação e conscientização dentro das empresas.

Gráfico 11 - Se fosse implementada uma política de compliance no seu trabalho, você acredita que o comportamento de pessoas em cargos superiores:

11. Se fosse implementada uma política de compliance no seu trabalho, você acredita que o comportamento de pessoas em cargos superiores:

● Mudaria significativamente	61
● Mudaria um pouco	57
● Não mudaria	13
● Dependeria da liderança	51
● Não sei	18



Fontes: Autores (2025)

A grande parte dos participantes acredita que a implementação de uma política de compliance teria impacto positivo no comportamento no ambiente de trabalho. 61 pessoas (31% dos participantes) acreditam que o comportamento “mudaria significativamente”, enquanto 57 pessoas (29% dos participantes) acham que mudaria “um pouco”. Juntas, essas respostas indicam uma expectativa geral de melhora. Por outro lado, 13 pessoas (7% dos participantes) acreditam que o comportamento “não mudaria”, e 51 pessoas (26%) consideram que a mudança “dependeria da liderança”, ressaltando o papel importante dos gestores nesse processo. Por fim, 18 pessoas (9%) não souberam opinar, o que pode indicar dúvidas sobre a eficácia das políticas de compliance no ambiente de trabalho.

Após as pesquisas quantitativas foi disponibilizado também duas questões qualitativas, analisando a visão geral dos participantes em relação ao departamento de compliance, sendo elas:

Quais medidas você sugere para melhorar a eficácia do departamento de compliance no combate ao assédio?

Com base nas 200 respostas coletadas, a análise do compliance nas empresas é importante para que as organizações tenham cada vez mais ambientes laborais seguros para os colaboradores. E para criar esses ambientes, medidas devem ser implementadas. Para 33,5% dos respondentes, afirmaram que para o compliance

maximizar sua eficiência, a empresa haverá de ter mais treinamento e workshops para os funcionários e melhorar sua comunicação. Os treinamentos são muito importantes, pois tem o poder de aprimorar a maneira de como os funcionários interagem, reduzindo os conflitos internos dentro da organização. Em seguida, 24,5% acreditam que não possui um conhecimento a ponto de afirmar tal coisa, portanto, é entendível que o termo técnico "compliance" ainda não está muito inserido dentro do contexto brasileiro, isso poderia ser resolvido justamente com mais treinamentos oferecidos dentro da empresa. Após isso, 18,5% afirmaram que para melhorar o compliance no combate ao assédio, seria extremamente importante que houvesse penalidades mais severas para aqueles que forem comprovados que de certa forma, realizaram algum tipo de assédio. Em seguida, 8% acreditam que deve haver mais proteção, como câmeras de segurança e monitoramento, para que dessa forma seja possível capturar momentos em que o assédio ocorre. Para 7% dos respondentes, o departamento de compliance irá melhorar sua eficácia quando forem criados canais de denúncias seguros, e áreas que sirvam para os acolhimentos das vítimas. Em seguida, 5% dos respondentes afirmam que é necessário que haja mais conversas com os funcionários, de forma presencial, para entender o que eles acreditam que esteja acontecendo dentro da empresa, e o que pode ser feito para melhorar nesse quesito. Agora um público menor de 3,5% dos respondentes, acreditam que para o departamento do compliance obter mais resultados, os líderes da empresa têm que se posicionar de forma mais firme, e assumir realmente esse cargo de liderança que eles possuem. Após a análise dessas respostas é perceptível que uma considerável parte do público não tem um conhecimento exato sobre o que o compliance se trata, isso se deve principalmente pela falta de informação que a empresa passa para os seus colaboradores. Ademais, a maior parte dos respondentes acreditam que o treinamento através de diversas maneiras, como cursos oferecidos pela organização, workshops, palestras e mentorias. Isso demonstra que na visão do colaborador, a principal maneira de aprimorar algo é através de um ensino prático.

Quais medidas oferecidas pelos departamentos de compliance você gostaria de ver presentes na sua organização/futuro emprego?

As respostas à pergunta "Quais medidas oferecidas pelos departamentos de compliance você gostaria de ver presentes na sua organização atual ou seu futuro emprego?" os 200 participantes revelam diversificadas sobre o que esperam ver dentro da empresa quando entram em um trabalho novo. 37% dos respondentes afirmam que não sabem o que esperam quando estão ingressando em um novo ambiente de trabalho. Algo que é muito esperado é que o novo funcionário tenha que se demonstrar prestativo para a empresa, mas por outra visão, a organização também tem que se mostrar acolhedora para que ele se sinta confortável em trabalhar naquele ambiente. Em seguida, 22% afirmam que esperam que a empresa ofereça treinamentos como palestras e workshops em uma constância regular. Após isso, 14% afirmam que a empresa tenha uma penalidade severa, para aqueles que praticam o assédio dentro da instituição. Isso demonstra que eles acreditam que deve haver justiça dentro da empresa, um dos principais fatores para uma cultura organizacional séria. Em seguida, 7,5% esperam que dentro da empresa existam canais seguros para denúncias anônimas e áreas que sirvam para acolhimento de pessoas que sofreram por algum tipo de assédio naquele ambiente. Novamente 7,5% dos respondentes afirmam esperar que os líderes compartilhem seu posicionamento sobre esses assuntos com os colaboradores dentro da empresa. Uma parcela menor dos respondentes (7,5%) afirma esperar que dentro da empresa possua câmeras de segurança e monitoramento delas. Isso é importante para o funcionário se sentir seguro trabalhando no local. Em seguida, 2% dos respondentes disseram que gostariam que em sua empresa, houvesse uma conversa presencial com os funcionários para haver uma troca de ideias sobre esse assunto. Portanto, depois de uma análise minuciosa dessas respostas, é perceptível que assim como na pergunta 1, grande parte dos respondentes possuem um desconhecimento sobre o papel do compliance nas empresas, mas também uma insegurança de ingressar em um novo ambiente de trabalho. De outro lado, uma grande parte que acredita que os treinamentos da empresa são importantes, valorizam a educação contínua e acreditam que isso pode ser uma forte ferramenta de prevenção ao assédio. Portanto, isso demonstra que assim como na conclusão da pergunta 1 não desejam apenas regras formais, mas sim ações práticas e consistentes que reforcem a ética, a justiça e a segurança no meio corporativo.

4. Considerações Finais

Com a realização deste trabalho, que teve como objetivo compreender soluções para diminuir os casos de assédio no ambiente de trabalho através da implementação do sistema de compliance, foi possível observar que a adoção de práticas de compliance ajuda a tornar o ambiente corporativo mais ético, seguro e respeitoso para todos os colaboradores, contribuindo para o conhecimento sobre o sistema e sua aplicação nas empresas, considerando os desafios persistentes em empresas com gestão tradicional, onde a desmotivação e a falta de comunicação eficaz são comuns, afetando negativamente o crescimento e o sucesso da organização.

O objetivo deste trabalho é destacar a importância do compliance nas empresas, mostrando como ele pode ser uma ferramenta valiosa para identificar e solucionar problemas internos, melhorar as relações entre os funcionários e impulsionar o crescimento e o sucesso da organização, pois problemas como assédio ainda representam um desafio significativo. Isso se torna ainda mais crítico quando observamos que empresas com gestão tradicional frequentemente enfrentam problemas de desmotivação entre os funcionários, resultando nas situações difíceis pelas quais eles passam, e enfrentam desafios adicionais de comunicação eficaz.

A partir dos resultados obtidos com a implementação do sistema de compliance como solução para diminuir os casos de assédio no ambiente de trabalho, foi possível identificar que empresas que investem em programas de compliance conseguem reduzir os índices de assédio ao promover políticas claras, treinamentos específicos e canais de denúncia eficazes, reforçando assim a importância do compliance como uma cultura organizacional que previne comportamentos inadequados, criando um ambiente laboral mais saudável e aumentando a produtividade, além disso, muitas pessoas e empresas ainda desconhecem ou não possuem conhecimento suficiente sobre o sistema de compliance e seus benefícios, o que pode afetar negativamente o ambiente de trabalho e impedir a adoção de práticas eficazes para prevenir o assédio.

A análise realizada demonstrou como o sistema de compliance pode moldar o comportamento da empresa e de seus funcionários, afetando positivamente a produtividade, o bem-estar e o engajamento, assim como promover uma comunicação

clara. Por outro lado, a estrutura hierárquica das empresas pode ser um obstáculo para prevenir o assédio, especialmente quando os indivíduos que cometem esse crime ocupam posições superiores às vítimas e não são responsabilizados, e apesar dos resultados positivos, este trabalho apresenta limitações em termos de conteúdo e número de casos analisados, sugerindo que futuras pesquisas explorem diferentes setores, práticas abusivas e contextos organizacionais para aprofundar o entendimento sobre as melhores práticas de prevenção do assédio por meio do sistema de compliance.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGENTINA, Pedro Henrique Hernandez; MARTINS, Lisandra Moreira. O programa de compliance como ferramenta de prevenção e combate dos casos de assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. *Revista Jurídica Direito & Realidade*, v.12, p. 13-33, 2024. Disponível em: O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO E COMBATE DOS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO | Direito HYPERLINK <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/3257> Acesso em: 15 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 19600:2014 - Sistemas de Gestão de Compliance – Diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2014.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BUZZO, Cecília Ayres. A importância do Compliance Trabalhista nas investigações de assédio nas empresas. *Revista Meritum*, v. 17, n. 2, p. 163-184, 2022. Disponível em: 8966-Texto do Artigo-28768-1-10-20230308.pdf Acesso em: 6 set. 2024.

BERTONCELLO, Silvio Luiz Tadeu; CHANG JÚNIOR, João. A importância da responsabilidade social corporativa como fator de diferenciação. *FACOM*, nº 17, 1º semestre de 2007. Disponível em: [silvio-libre.pdf](#) . Acesso em: 24 nov. 2024.

BRASIL, Ângela de Souza; CARVALHO, Tátilla. Ética profissional e empresarial. *Revista Conexão Eletrônica, Três Lagoas, MS*, v. 14, n. 1, p. 903, 2017. Disponível em: https://www.academia.edu/37846913/ÉTICA_PROFISSIONAL_E_EMPRESARIAL_Ângela_de_Souza_Brasil. Acesso em: 17 jun. 2025.

CARLOTO, Selma. Compliance Trabalhista: Obra ilustrada em Visual Law, incluindo as fases de prevenção, detecção e correção. São Paulo: LTr Editora, 2022. p. 25-27.

CARVALHO, Adriana. Assédio no trabalho. Mobiliza, 15 abr. 2024. Disponível em: <https://mobiliza.com.br/blog/assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CITE. Assédio no trabalho: algumas consequências do assédio. Disponível em: <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-traz>. Acesso em: 20 set. 2024.

COMITÉ DE BASES PARA O COMPLIANCE. Guia de boas práticas em compliance corporativo. São Paulo: CECB, 2020.

Conforme o artigo 5º da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023:

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes. (BRASIL, 2023)

DAFT, Richard L. Teoria e projeto de organizações. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

FREITAS, Fábio. Compliance: conceito, aplicação e governança. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=h-mREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=O+compliance+%C3%A9+aplicado+na+organiza%C3%A7%C3%A3o,+para+garantir+o+melhor+funcionamento+da+estrat%C3%A9gia+com+3+etapas:+prevenir,+detectar+e+corrigir.&ots=svkX5CPaX5&sig=MkL-pacaW8vL7cJvx4f2wUuS0xo>. Acesso em: 13 mar. 2025.

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Assédio moral e sexual na relação de trabalho. Disponível em: <https://www.naosecale.ms.gov.br/assedio-moral-e-sexual-na-relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 20 set. 2024.

LIRA, Sérgio Cavalieri. O compliance nas empresas. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 1, p. 241, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130847>. Acesso em: 22 nov. 2024

LOPES, Rafael; SOUZA, Carolina. Compliance e governança corporativa: fundamentos e aplicações. 2. ed. São Paulo: Editora Jurídica, 2021.

MONITOR DO TRABALHO DECENTE. Painel sobre o trabalho decente. Power BI. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiZjNIYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTUtNGU1MjU4NThlYjhmliwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjcyZGNlZjZhYiJ9>. Acesso em: 15 set. 2024.

MORAES, Priscilla. A atuação do compliance para inibir assédio nas organizações. Deloitte Brasil, 28 ago. 2023. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/services/risk-advisory/perspectives/artigo-compliance-organizacoes.html>. Acesso em: 15 set. 2024.

NASH, Laura L. Ética nas empresas: boas intenções à parte. São Paulo: Makron Books, 1993. p. 15–40.

PONTO TEL. Assédio no trabalho. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 20 set. 2024.

RODRIGUES, Cínthia Zague; SANTOS, Juliana Aparecida dos. CCAA – Contra a cultura do assédio e do abuso. 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/17443/1/CCAA%20%E2%80%93%20CONTRA%20A%20CULTURA%20DO%20ASS%20%C3%89DIO%20E%20DO%20ABUSO.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SOUZA, Gabriel Pereira de. Ferramentas do compliance para a mitigação do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/237536/001139217.pdf?sequence=1>. Acesso em: 06 set. 2024.

TOMAZETI, Rafael Sgoda; COSTA, Christian Douglas da Silva; SOUZA, Rhaiza de; GOLDENSTEIN, Alberto Israel Barbosa de Amorim. A importância do compliance de acordo com a Lei Anticorrupção. 2024. Disponível em: <COSTA._A_importancia_do_compliance_de_acordo_com_a_Lei_Anticorrupcao-libre.pdf>. Acesso em: 06 set. 2024.

VALENTE, Nathalia. Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. Tribunal Superior do Trabalho, 2 de maio 2024.

Disponível em: Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual - TST . Acesso em: 15 set. 2024.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. Título do artigo.

Revista RTec Fatec AM, Disponível em:

<https://fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso em: 19 mar. 2025