LUMEN ET VIRTUS
ISSN: 2177-2789

OS SEGUROS CONTRATADOS PARA QUITAR DÍVIDAS DE INDENIZAÇÕES POR ASSÉDIOS OCORRIDOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA FORMA DE COMPLIANCE

https://doi.org/10.56238/levv15n41-101

Data de submissão: 28/09/2024 **Data de publicação:** 28/10/2024

Williane Gomes Pontes Ibiapina
Doutoranda UNIFOR - Universidade de Fortaleza

Mônica Mota Tassigny
Doutora. PPGD UNIFOR – Universidade de Fortaleza

Nathalie Carvalho Cândido
Doutora UNIFOR - Universidade de Fortaleza

Monica Barbosa de Martins Melo
Mestre UNIFOR – Universidade de Fortaleza

RESUMO

O compliance vem se firmando cada vez mais com um instituto que leva à sustentabilidade da empresa preocupada com seu futuro. Fixar regras, se preocupar com a adequação às normas do ordenamento jurídico e se antecipar a possíveis danos à imagem e a custos desnecessários, promovendo bem-estar aos seus trabalhadores, pode ser uma forma de se manter estável no mercado de trabalho. O presente artigo estuda a comunicação como forma de compliance para evitar práticas de assédio e a contratação de seguro privado para evitar que o assédio se instale e destrua o meio ambiente de trabalho, e por consequência, cause danos irreparáveis à empresa. Mesmo repudiando prática de assédio, ele pode ocorrer e a simples contratação do seguro poderá levar à segurança do ambiente de trabalho, que deverá sempre ser saudável ao trabalhador. Conclui-se que a contratação desse tipo de seguro ainda não usual no Brasil, poderia acarretar menos ações judiciais para requerer indenizações em decorrência de assédio, assediadores mais denunciados, evitando novas vítimas e o lucro sustentável.

Palavras-chave: Compliance. Indenização por Assédio. Assédios Moral e Sexual. Seguro por Assédio.

1 INTRODUÇÃO

Já se fala sobre responsabilidade social corporativa e se tem empresas adeptas à essa realidade, com vista à satisfação do cliente interno e externo. Como apêndice do E*SG* - Environmental, Social and Governance, o compliance, quando praticado, pode de diversas formas, melhorar o desempenho e a imagem do mundo corporativo, bastando que, para isso, se tenha a preocupação em se adequar ao ordenamento jurídico.

Criar normas transparentes e acessíveis, ter a comunicação efetiva e eficiente, faz com que se tenha a menor probabilidades de ocorrer erros no ambiente da empresa, em especial o assédio. Tal crime, acometido no ambiente de trabalho, o torna adoecedor, fazendo com que seus trabalhadores necessitem se afastar e até deixar seus postos em definitivo por não suportarem as ações e gestos que possam caracterizá-lo.

Um ambiente de trabalho observado pelo empregador, zelado para que não seja hostil, deve ser a meta de toda instituição empregadora. Se a empresa deixa claro ao seu público interno e externo que preza pela qualidade de vida de seus empregados, atrelada à dignidade da pessoa humana, no ambiente de trabalho, terá inúmeros benefícios também dentro e fora da empresa: trabalhadores mais satisfeitos, menor número de acidentes de trabalho, menor possibilidade da prática de assédio moral ou sexual e, por consequência, menor custo com ações de indenizações e melhor imagem perante o mercado.

A prática do assédio poderá ocorrer ainda assim, o que novamente se volta às regras do *compliance*. A comunicação bem recebida, realizando-se a escuta ativa dos trabalhadores no ambiente da empresa, poderá evitar danos maiores, como a perpetuação dos atos assediadores com essa ou outra(s) vítima(s) e ainda com a contratação de seguros por prática de assédio, pode se evitar ações de grande monta por indenização em decorrência do assédio.

Nesse artigo se tem por objetivo geral o estudo do seguro por prática de assédio como forma de *compliance* e manutenção de ambiente saudável para todos os trabalhadores em ambiente corporativo. Nos objetivos específicos, analisaremos se o *compliance* traduz-se em boa ferramenta a subsidiar um bom ambiente de trabalho, com comunicação efetiva e eficaz. Veremos qual o modelo de ambiente de trabalho bom a se ter um bom local de trabalho e se a ideia de contratação de seguro para cobrir indenizações em decorrência de práticas de assédio já são praticadas e podem ser uma forma de *compliance*, gerando um bom ambiente de trabalho.

A hipótese lançada é de que realmente quando a corporação investe em comitês preocupados com a adequação às normas, ou seja, em *compliance*, terá regras e ferramentas mais claras para se chegar ao meio ambiente laboral mais saudável a todos e que, mesmo ocorrendo ainda a prática de assédio, se a empresa se preocupar em contratar seguro para cobrir tais práticas e os danos decorrentes dessa, a consequência disso, é uma empresa mais sustentável.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica em artigos, notícias, jurisprudências internacionais, livros escritos e e-books. Já quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa, em que se busca avaliar o tema e suas nuances, aprofundando os conceitos e verificações.

*2 ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE*), O COMPLIANCE E A COMUNICAÇÃO* COMO RESPONSABILIDADES DA EMPRESA

O direito laboral no Brasil, é regulado, dentre outros normativos, pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, que estabelece regras mínimas a serem cumpridas. Trata-se ali, de regras que devem dar a direção do direito do trabalho e a execução por parte dos empregadores, em razão do vínculo empregatício, mas, para além disso, deveriam conduzir à gestão de excelência para satisfação de seus clientes internos (trabalhadores) e posicionamento de referência de qualidade no mercado.

Uma gestão de empresa de qualidade perpassa pela satisfação dos seus primeiros clientes, que são seus trabalhadores, com não só cumprimento de leis já existentes, mas também com o planejamento de cumprimento de excelência em relação ao labor desses trabalhadores. Dentre outros fatores, saber que a empresa em que trabalham se preocupa com a prevenção de danos e mantém política de responsabilidade social e regras, e estrutura de *compliance*, é um ganho ao desenvolver de suas atividades diárias.

Ter a ciência de que a empresa se preocupa com assuntos como a possibilidade de assédio por exemplo, deixando regras claras para que não ocorram, apurando fatos para verificação em caso de denúncia de ocorrência de assédio, punindo até com demissão por justa causa àqueles que sejam praticantes de condutas abusivas ao seu papel dentro da empresa e, havendo o dano, indenizando-os por possível realização do ocorrido, mesmo sem ajuizamento de ação judicial, se traduz num ambiente confiável a se trabalhar.

O *compliance* trabalhista pode ser a salvação para evitar danos patrimoniais de grande monta no ambiente corporativo. Traçará regras do cotidiano para que ações inapropriadas não se transformem em danos maiores futuramente. Um ambiente de trabalho bem definido, com cumprimento de regras laborais pode evitar acidentes de trabalho, evitar demandas desnecessárias, e pode evitar ações que venham a causar assédios moral e sexual.

Com a publicação da Lei Anticorrupção (nº12.846/13), muito passou a se falar em adequação às leis nas empresas e ainda mais em programas de integridade, a partir do Decreto nº 8.420/2015, que trata de programas de integridade. Apesar de não serem iguais, programa de integridade e *compliance*, a Controladoria Geral da União entende que, de acordo com o art. 41do referido Decreto, acabaram por guardar pontos de conexão, mas sendo um programa de *compliance* mais amplo por tratar de diversas áreas da mesma empresa, no qual pode se incorporar um programa de integridade. (Controladoria Geral da União, 2015, p. 06).

A preocupação constante em estar em conformidade com as determinações legais e éticas faz o *compliance*, além de buscar a melhoria, a sustentabilidade da atividade econômica com respeito aos recursos naturais, a governança profissional e a qualidade de vida dos trabalhadores. No ambiente corporativo, se deverá buscar o bem-estar dos trabalhadores com a satisfação do cliente, sem que se possa esquecer do bem maior que é o desenvolvimento das atividades com a qualidade de estar num ambiente seguro.

Para que se tenha uma gestão mais preocupada, organizada, planejada e na busca cotidiana de estar em concordância com os preceitos legais, fala-se em governança corporativa, cujo conceito já se tem visto perseguido também por várias instituições. "Esse conceito mais geral de governança concentra-se nas misturas possíveis de agentes que podem governar de maneira mais eficiente" (Peters, 2013, p. 29). A boa governança traça as metas que deseja atingir, envolve os participantes, deixa claro os objetivos almejados e identifica os meios para alcançar as metas. Baseia-se em quatro elementos quais sejam, estabelecimento de metas, a coerência para que essas metas possam ser cumpridas, a implementação e a responsabilização e avaliação do projeto, se exitoso ou não, para que se possa continuar no caminho certo ou remodelar o trajeto (Peters, 2013).

O problema maior se dá quando um agente age por outro, e há conflitos de objetivos, como empregado e empregador, quando é necessária a atuação firme do principal para estabelecer uma estrutura de incentivos e monitoramento visando alinhar os interesses (Chiarello e Scalisse, 2019, p. 367). O conceito de governança não é uma ideia fechada, sem questionamentos ou algo a ser acrescentado, mas que, o que há em consenso é que se tem como base a busca pelo cumprimento ao sistema legal em que a organização está submetida e o aprimoramento das relações interpessoais e de poder (Azzari, Scalisse e Chiarello, 2020).

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa formulou um documento que chamou de Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa e que prevê, dentre outros, o princípio da responsabilidade corporativa. Tal princípio assevera que deve se prezar pela viabilidade econômico-financeira das corporações, ao ponto em que se reduz as externalidades negativas aos seus negócios e aumenta-se as positivas, "levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc) no curto, médio e longo prazo. (IBGC, 2018)"

Como parte da governança de excelência tem-se o *compliance,* que deriva de *to comply*, e traduz-se em cumprir, estar de acordo, em conformidade, e significa, dentro dos parâmetros da governança, como sendo a adequação ao que determinam as normas jurídicas, e regulações, realizar planejamento, traçar fluxos e diretrizes para a busca constante do cumprimento das normas (Florêncio Filho e Zanon, 2019, p. 417). Dentre as normas e regulações a serem cumpridas, há a seara trabalhista que tem um acervo volumoso de leis federais, atos administrativos do Ministério do Trabalho, tais

como Portarias e Normas Regulamentadoras – NRs, além de normas estaduais específicas, Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, contratos individuais de trabalho e regulamentos das empresas.

A preocupação em adequar-se ao cumprimento de regras legais e regulamentares deverá passar por princípios que devem reger as atividades da empresa, tal qual o fundamental da dignidade humana (art.1º, III), sendo esse, norteador para todas as decisões. O Decreto 9.571/2018 traz diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, que deverão ser cumpridas voluntariamente e às empresas que se adequarem a tais situações, será concedido pelo Ministro de Estado de Direitos Humanos, um selo de respeitadora de direitos humanos (art. 1º, §3º). Além de tudo, deve a empresa agir de forma preventiva nos seus ramos de atuação "a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral" (art. 6º, I). Ser uma empresa "amiga" dos Direitos Humanos e ir além, valorizando o trabalhador e sua vida com um todo.

A implementação de um programa de *compliance*, trará a probabilidade maior de sustentabilidade financeira ao empregador, com a diminuição dos riscos tais como reclamações trabalhistas com pedidos de indenizações por danos morais em decorrência de assédios moral ou sexual. Um programa de *compliance* bem implementado e acompanhado, vai além da simples busca da conformidade, pois acaba sendo forte ferramenta para gerenciamento de riscos.

Um dos fatores que deverá ser acompanhado pela empresa para que haja o gerenciamento de riscos é a comunicação efetiva, interna para com seus trabalhadores e externa para com seus clientes e fornecedores. A comunicação clara dentro do ambiente corporativo diminui danos, evitando, dentre outros fatores de risco, o assédio moral e sexual.

A comunicação dentro das organizações é antiga, pois desde meados do século XX, registrava-se a existência de jornais internos em empresas internacionais. O processo comunicacional passou por grandes inovações, especialmente no período pandêmico, e deixou de ser formado somente por um emissor, uma mensagem e um receptor. Apresenta atualmente mais uma questão fundamental, que é o meio, veículo ou a mídia, que transmite a mensagem (FIGUEIREDO, 2011).

Segundo Baldissera (2000), a comunicação empresarial interna é aquela dirigida ao público interno das organizações, especialmente aos funcionários, e cuja principal finalidade é promover a máxima integração entre a organização e seus funcionários. Pode-se dizer que a comunicação empresarial interna se constitui em uma das maneiras de uma organização se comunicar com seu público prioritário, composto por seus colaboradores, com a função primordialmente motivacional. Contribui, dessa forma, para o desenvolvimento e a manutenção de um clima organizacional positivo, bastante propício ao cumprimento de metas estratégicas da organização e ao crescimento continuado de suas atividades, serviços e linhas de produtos (RÊGO, 2002).

A comunicação interna é chave para construir bons relacionamentos entre líderes e liderados em uma empresa, possibilitando compartilhar mensagens de maneira padronizada, simples e eficiente, com o fim de favorecer a formação de laços consistentes e sólidos e evitando a comunicação violenta e agressiva, o que pode lhes causar danos de ordem moral, com o dever de indenizar.

Os empregados que conhecem bem os pilares e a situação atual da empresa tendem a se identificar com ela, se dedicaram na perfeição da execução de suas tarefas, e a se tornarem verdadeiros colaboradores, promovendo a marca de forma genuína. Ao contrário, a falta de uma comunicação interna eficaz atrapalha o fluxo de informações importantes, interfere no clima organizacional e facilita a transmissão de boatos e, portanto, a geração de conflitos.

Nassar e Figueiredo (2005, pp. 73-74) afirmam que a comunicação interna "é uma ferramenta que vai permitir que a administração torne comum as mensagens destinadas a motivar, estimular, considerar, diferenciar, promover, premiar e agrupar os integrantes de uma organização", visto que "a gestão e seu conjunto de valores, missão e visão de futuro proporcionam as condições para que a comunicação empresarial atue com eficácia". O momento, especialmente no relacionamento com os empregados, é de examinar como anda a comunicação interpessoal dos gestores e de possibilitar a escuta do próprio colaborador, como instrumento propulsor de valorização e de acolhimento.

Por tudo isso, investir em *compliance* (fixando regras acessíveis e de fácil compreensão) especialmente deixando à vista como os trabalhadores devem tratar com outros trabalhadores e com demais pessoas que acessam a empresa, é fundamental para alimentar o espírito de equipe, manter os trabalhadores satisfeitos e motivados e, como consequência natural, elevar a produtividade sem danos. Mas se eles existirem, a empresa deverá ainda prever soluções para saná-los, fazendo parte também do compliance, pois evitará danos ainda maiores, como a saída da vítima e a permanência do assediador, que poderá continuar sua missão de desagrado e ofensas e o ajuizamento de reclamações trabalhista com pedidos de indenizações.

A comunicação efetiva só se estabelece em clima de verdade e autenticidade. Caso contrário, só haverá jogos de aparência e desperdício de tempo. Porém não basta que a comunicação ocorra, é necessário fazer com que o conteúdo seja efetivamente aprendido para que as pessoas estejam em condições de usar o que é informado (RUGGIERO, 2002).

Curvello (2008) define comunicação interna como o conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de boa imagem pública.

Segundo Ruggiero (2002), a qualidade da comunicação provém de algumas questões importantes: preferência à comunicação, ou seja, garantir a harmonia entre eficácia e recursos de todos os funcionários com os objetivos da organização; abertura de informações primordiais e garantia de

insumos fundamentais aos funcionários; autenticidade no relacionamento entre os funcionários garantindo o trabalho em equipe; garantia de aprendizado para melhorar a comunicação; considerar as diferenças de cada um para melhorar o relacionamento na empresa aumentando o grau de ajuda aos objetivos; equilibrar a tecnologia com contato humano aumentando a força da equipe.

Para alcançar uma comunicação efetiva é preciso apreciar e proporcionar oportunidade de fala ao receptor da mensagem. Não basta que os meios utilizados para a comunicação sejam abrangentes, bem como a linguagem seja entendida por todos indiscriminadamente, se não houver oportunidade para o recebedor da mensagem se sentir valorizado, estaremos fadados ao insucesso.

Em casos de assédio, por exemplo, se faz necessário que haja canais de ouvidoria, apuração de fatos e punição ao assediador, além de haver formas de indenização ainda no ambiente corporativo, caso os fatos constatem os atos inapropriados. Segundo Shapiro (2009, p. 36), a apreciação demanda além do agradecimento, o entender o ponto de vista de cada um dos envolvidos; o reconhecer os méritos nos pensamentos, sentimentos e ações de cada um, bem como a compreensão por meio de palavras e ações.

O empregador, deverá valorizar o que pensa o trabalhador, o tom de sua fala, o entrono em que está envolvido, como forma de entender o que lhe será dito pelo trabalhador que denuncia ato de assédio e se preocupar em como proceder quando tal situação ocorrer. Ao reconhecer o mérito do que a outra pessoa pensa, sente ou faz, mesmo que discorde da ponderação, dá-se valor aos pensamentos e atitudes do outro, podendo inclusive reconhecer as razões, sentimentos de determinada atitude. “Reconhecer os méritos da linha de raciocínio do outro requer que você realmente veja o mérito do outro” (SHAPIRO, 2009, p. 38).

Por fim, o último elemento é o reconhecimento dos méritos da outra pessoa através da compreensão por meio de palavras e ações, claras e corretas, de forma apropriada e sem exageros. É preciso não só que o reconhecimento seja claro, mas que a comunicação, a mensagem trazida seja entendida. “Você pode deixar uma pessoa com quem esteja trabalhando saber que você tem um ponto específico sobre o qual gostaria de receber atenção a ser escutado" (SHAPIRO, 2009, p. 51). Contratar seguros de indenização para seus trabalhadores em caso de danos ocorridos por assédio, se traduz numa comunicação efetiva de que aquela corporação não admite tais situações.

Assim, a corporação que tem a preocupação com o trabalhador, estabelecendo em sua política interna, normas acessíveis e facilmente compreensíveis, como forma de se manter o *compliance* ativo, inclusive no que diz respeito às obrigações com a comunicação efetiva, cortês e profissional, tende a oferecer ambiente seguro a cada pessoa que por lá passe. Tais intenções e ações diminuem a probabilidade de danos à empresa, mas em havendo, a empresa deverá igualmente pensar em como saná-los e como indenizar o trabalhador que possa ter sofrido com eles, sendo essa também, uma forma de *compliance*.

3 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL

Após se vislumbrar que o mundo corporativo pode amenizar danos com políticas de *compliance* implementadas e com comunicação acessível e eficaz, passa-se a ver que o ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido, deverá ser propício ao seu bem-estar e qualidade de vida, sempre assegurado pelo empregador, pois ele é o responsável por tal missão. Um ambiente de trabalho ruim e assediador adoece o trabalhador e levará o empregador à indenização pelos danos causados.

Para se alcançar o desenvolvimento sustentável dentro da realidade do contrato de trabalho, deve-se ter o meio ambiente equilibrado entre a conjunção dos elementos naturais, artificias e culturais, proporcionando a qualidade de vida dos trabalhadores e envolvidos, sem degradações sob o argumento do desenvolvimento. Essa integração tem por objetivo a realização do ambiente único que compreenda recursos naturais e culturais (SILVA, 2007, p. 2). Um meio ambiente completo em seu equilíbrio ou como bem definido por Mateo (2003, p. 24), "el conjunto de circunstâncias físicas que rodean a los seres vivos contraponiendo lo físico a lo moral, y haciendo corretamente énfasis en el continente e en el contenido: animales, plantas y microorganismos que componem los ecossistemas".

Essa preocupação com o meio ambiente, efetivamente, teve como primeiro palco, em 1972, a Conferência Internacional do Meio Ambiente, em Estocolmo e de lá para cá, o assunto só alçou vôos mais altos. Em 1987, nas duas conferências sobre Nações Unidas e Desenvolvimento, se viu a necessidade de adoção de nova estratégia de desenvolvimento, alargando-se o conceito de desenvolvimento sustentável. Mais adiante, em 1992 houve a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente do Desenvolvimento – Rio 92, em cujo evento, foram ratificados os princípios de Estocolmo. Dentre esses, via-se o Princípio 1 que diz que "os seres humanos constituem o centro das preocupações relacionadas com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva em harmonia com o meio ambiente".

De lá para cá, o meio ambiente equilibrado, que proporcione a vida saudável, como fonte do desenvolvimento sustentável não parou de ser almejado. Tratou-se de se fazer o conhecimento, para implementado, se auxiliar na resolução dos problemas ambientais existentes. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 trouxe capítulo inteiro dedicado à tutela do meio ambiente, (art. 225), o que não ocorrera em Constituições anteriores, trazendo um meio ambiente protegido como um conjunto e não só recurso natural. A Constituição Federal de 1988 eleva ainda o direito ao meio ambiente saudável à categoria de direito humano fundamental, quando da previsão de direito de ação por lesão ao meio ambiente, no art. 5º, LXXIII.

Na realidade, precaver é analisar, enxergar o possível erro ainda a ser cometido e ao verificar essa possibilidade de não conformidade, tomar uma atitude para que o erro não chegue a se concretizar. Na esfera ambiental, a precaução exige uma mudança de ação, implicando diretamente em uma alteração na maneira de desenvolvimento da atividade econômica (DERANI, 1997, p. 166), o que

inclui a visão e possível mudança de atitude do mundo corporativo, naquilo que não estiver adequado ao legal e ao ético na conjunção do equilíbrio econômico e ambiental, incluído nesse último, o do trabalho.

Lembre-se que o art. 7º da CF/88, mais precisamente no inciso XXII, que traz um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores, assevera a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", donde se vê a preocupação com os trabalhadores, perpassando por todos os princípios do direito do trabalho, valores sociais e especialmente, pela dignidade da pessoa humana. Quando, pois, o dano ambiental ocorre, perdem todos os cidadãos em qualidade de vida e, portanto, também o trabalhador.

Assim, observa-se que não deverá haver solução corporativa que não seja levada em consideração o desenvolvimento econômico, mas também a herança ambiental saudável às próximas gerações, juntamente com o bem-estar do trabalhador. A este não haverá qualidade de vida, tida como direito fundamental, se não houver a interação do meio ambiente de trabalho com o meio ambiente externo, ambos saudáveis, sem que se perca o foco da empresa, qual seja o da rentabilidade.

A degradação do meio ambiente natural repercute diretamente na qualidade de vida do trabalhador, assim como as possíveis doenças adquiridas por ele com a realização de suas atividades no ambiente de trabalho não saudável, pois ambos aviltamentos, estão inseridos nos mesmo contexto econômico-social. Não é à toa que as Constituições posteriores à Conferência de Estocolmo de 1972 reconheceram o meio ambiente equilibrado como um direito fundamental entre os direitos sociais do homem (SILVA, 2007, p.69-70).

Para que esse ambiente de trabalho esteja equilibrado e sempre em conformidade com o bem-estar do trabalhador, o empregador deverá estar vigilante nas atitudes de seus trabalhadores e gestores, com o fim de se evitar o meio ambiente adoecedor. O ambiente deverá ser o mais saudável possível, pois trata-se de responsabilidade do empregador com obrigação de indenizar em caso de adoecimento do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho não está circunscrito apenas às normas contratuais trabalhistas pré-estabelecidas e legais, mas adentra no ordenamento jurídico e sistemático do Direito Ambiental, que tem característica de transversalidade e multidisciplinariedade. Pode-se dizer que o meio ambiente do trabalho é tudo aquilo que cerca o trabalhador, incluindo-se aí fatores sociais, psíquicos e físicos, concedendo-lhe condições de desenvolvimento pleno. "No meio ambiente, é possível enquadrar-se praticamente tudo, ou seja, o ambiente físico, social e o psicológico; na verdade, todo o meio exterior ao organismo, que afeta o seu integral desenvolvimento", (PADILHA, 2011, P. 241)

Assim, o Direito Ambiental perpassa de forma transversal todo o ordenamento jurídico, não havendo em si, uma delimitação rígida de normativos atinentes, não sendo diferente com o Direito do Trabalho. Essa relação correlata acarreta a obrigatoriedade de ser observado o Direito Ambiental em

cada um dos outros ramos e atividades exercidas do direito, fazendo com que o meio ambiente do trabalho seja protegido pelo Direito Ambiental, evitando qualquer forma de degradação e, portanto, protegendo também o trabalhador.

O que se tenta resguardar é o "homem trabalhador", e, portanto, um não poderá se dissociar do outro, ainda que exercendo a atividade laboral. Não haverá completude do ser humano, para o bom exercício das suas atividades, se o meio ambiente não estiver saudável e lhe proporcionando condições de qualidade de vida (FIORILLO e RODRIGUES, 1997, p. 66). Homem e natureza se completam "Indeed, as the epigraph quoting Karl Polanyi suggests, not only are we part of nature, but labor is also a key relation that constitutes the socio-ecological system" (ZBYSZEWSKA, 2018, p.11)

O meio ambiente do trabalhador como "a inter-relação da força do trabalho humano (energia), e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema)" (PADILHA, 2010, p. 377), está intrinsicamente ligado à concepção do meio ambiente natural que envolve a relação de ecossistemas na inter-relação de seres vivos.

E sobre a qualidade de vida, tem-se como coincidente a importância dada como fator social ao trabalhador, tanto como propósito a ser almejado pelo Direito Ambiental quanto pelo Direito do Trabalho. Apesar de ambos os ramos terem como marco inicial a Revolução Industrial, na seara laboral os danos se manifestam sempre rapidamente no trabalhador, o que demandou medidas regulamentares mais enérgicas, quase imediatas. Já no Direito Ambiental os danos demorariam mais a aparecer escassez dos recursos naturais (FIGUEIREDO, 2007, p. 19-20), o que levou à preocupação tardia do assunto.

Ademais, uma empresa responsável, deverá se preocupar com o estrito cumprimento das leis, mas não somente. Deverá ir além e se questionar o que poderá fazer a mais, dentro de sua atividade-fim, pela sociedade de maneira geral, e melhorar as relações, as atividades e o meio ambiente. Deverá se preocupar com a ética empresarial, com enfoque no desenvolvimento econômico e sócio-ambiental, que levarão, seguramente, à lucratividade sustentável (RIBEIRO e DINIZ, 2016, p. 17)

Atualmente, as empresas se preocupam com a Responsabilidade Social Corporativa nas em seus ambientes, que tem como membro do conceito, a ética. Percebeu-se que "que, além de ser uma questão ética, a RSC pode ser feita de forma estratégica para ter um impacto positivo nas atividades-fins da empresa, gerando, assim, maior retorno à empresa em médio e longo prazo." (PUPIM, 2013, p. 26). Trata-se de agir para o trabalhador (questão social), para a sociedade (questão ambiental) e para a própria empresa, que inspirará boas condutas internas e sentimento de satisfação maior em seus clientes internos e externos com maior lucratividade (questão financeira).

Tal decisão não poderá levar à piora de rendimentos da empresa, mas não poderá ser analisado somente esse índice e de imediato, pois a rentabilidade, como já demonstrado aqui, poderá vir com outra roupagem e talvez, não no primeiro momento (primeiro semestre, por exemplo). Ao ponto em

que se tem como uma das vantagens do teletrabalho a nível de sociedade "redução dos níveis de poluição em função do menor fluxo de veículos a circular diariamente" (FARIA e LOUREIRO, 2021, p. 3), tem-se também um trabalhador mais protegido ambientalmente e mais satisfeito, completo em sua existência.

Fato é que a o ambiente de trabalho deverá ser o mais saudável possível ao trabalhador, pois é contribuinte à dignidade da pessoa humana. A dignidade se traduz em valor moral que é naturalmente correlato à pessoa, se manifestando na vontade de viver e que exige o respeito por parte das demais pessoas (MORAES, 208, p.22), perfazendo um mínimo invulnerável que os ordenamentos jurídicos devem assegurar.

Dessa forma, um meio ambiente de trabalho seguro não poderá ser uma análise meramente empresarial. Deverá ter em vista a dignidade da pessoa humana para que não permita ocorrer atos de assédio (dentre outros), por exemplo, e, se ainda assim, ocorrerem, que o empregador possa ter ações e regras de *compliance* que permitam regatar a dignidade humana da vítima e permitir que o ambiente de trabalho continue a ser um local seguro e aprazível.

4 O ASSÉDIO NO TRABALHO, O DEVER DE INDENIZAR E O SEGURO

Para que se tenha um bom desempenho empresarial e que a empresa se firme em um ambiente sustentável, se faz necessário que sua base esteja firmada em três pilares essenciais: o ambiental (como já visto pela importância um bom ambiente de trabalho interno e externo), o social (o qual temos o empregado como o principal ator) e o lucro (pois afinal, a empresa se mantém com lucro, caso não seja entidade filantrópica) (ANTONIK, 2016).

A importância do *compliance* trabalhista no ambiente corporativo, com regras bem definidas, proporcionando um meio ambiente seguro para o trabalhador, se traduz em mitigação ou inexistência de danos aos empregados, e, por consequência, também ao empregador, o que manterá a margem de lucro (terceiro pilar) com segurança. Entretanto, caso ainda haja alguma relação abusiva do empregador para com o trabalhador, ou mesmo entre trabalhadores, poderá haver danos e o *compliance* deverá envolver também, política de ressarcimento imediato ainda no ambiente de trabalho, sem que haja a necessidade de haver a rescisão contratual e o trabalhador precise buscar os órgãos judiciais para requerer a compensação.

A empresa poderá se dedicar a evitar danos com setor voltado à conformação de normas, em constante pensamento e vigilância e ainda assim se deparar com ações de seus empregados ou gestores que possam configurar assédio. Afinal, assédio, também conhecido como *mobbing*, terrou psicológico ou psicoterror (ALKIMIN, 2010), caracteriza-se pela reiteração de atos, palavras, ou mesmo omissões, implícitos ou explícitos, que venham a destruir o psicológico humano da vítima, sendo praticado por uma ou mais pessoas. Um processo de destruição psicológica da vítima.

Tal situação, apesar de dever ser monitorada pelo empregador, por vezes pode ocorrer até em extensão do ambiente de trabalho tal como em caronas, ou apenas na presença de vítima e assediador, o que não permite a intervenção da empresa na fixação de normas e vigilância de cumprimento. Assim, se faz necessário, que a empresa tenha precauções de sanar os danos ocorridos, tal como realizar seguros para indenizar a vítima de dano moral e sem que seja necessário ajuizamento de ações (reclamações trabalhistas).

Normalmente, por tentar abalar o estado psicológico da vítima, acaba por trazer doenças como depressão ou síndrome do pânico, mas há ainda patologias físicas atreladas ao assédio, que podem causar danos ainda mais agravados como distúrbios cardíacos, alcoolismo, *burn-out*, dentre outras (THOME, 2009). Em suma, o assédio além de debilitar o trabalhador, acabará se voltando contra o empregador, pois causará afastamento do trabalhador e possível indenização pelos maus casados.

Fato é que os casos de assédio moral e principalmente sexual vêm se tornando mais comum ao longo dos anos e já no final do século passado e início deste, se tem relatos de aumento em quase 50% nos EUA (CATLETT e GRAY, 2003). Dessa forma, não houve outra maneira, a não ser pensar em realizar seguros de trabalhos que cobrissem também o dano moral por consequência de assédios moral e principalmente o sexual.

Muito dessa explosão se deu em razão de dois casos bem conhecidos nos EUA, que foram amplamente divulgados e, possivelmente, motivou a outras pessoas a se procurarem por indenizações com o mesmo fim. Tratou-se dos casos de Anite Hill, que acusou o Juiz da Suprema Corte Clarence Thomas, bem como o ainda mais conhecido caso de Paula Jones que acusou o ex-presidente Bill Clinton por atos de assédio sexual, ao final da década de 90.

Outro caso bem importante para conscientizar as pessoas foi o que ocorreu com Bill O´Reill, apresentador do programa *The O'Reilly Factor* e que foi processado junto com as empresas *News Corporation, Fox News Channel, Twentieth Century Fox Film Corporation* e *Westwood One, Inc*. (DUNCAN, 2005). Nesse caso, foram processados por assédio sexual tanto por atos e palavras ocorridos pessoalmente, quanto por aqueles proferidos por telefone.

Questiona-se se mesmo tendo regras transparentes de repúdio a atos de assédio, ou canais para denúncia de práticas de atos contrários às políticas da empresa, esses atos ainda poderão ocorrer. Viu-se que manter o ambiente de trabalho equilibrado, proporcionar o ambiente da natureza o mais saudável possível, juntamente com as regras que possam evitar atos de assédio, ajudam em muito a que eles não ocorram. E esse é o intuito. Mas se ocorrerem, a empresa também deverá agir de forma célere para tentar remediar o dano e diminuir o estrago na personalidade da vítima, bem como para tentar diminuir os gastos com a indenização.

No processo em que O´Reill esteve envolvido, algumas alegações gráficas foram divulgadas de forma *on line* e rapidamente todos tiveram acessos a elas (DUNCAN, 2005). Os termos do acordo

firmado, porém, foram confidenciais, o que não impediu que se soubesse ou especulasse que ocorreu em vários milhões de dólares, o que além de ter alertado ainda mais as pessoas sobre o assunto, o qe foi um bem, pode ter danificado a imagem da empresa e ter levado alguns anos para a recuperação ou ainda não tenha ocorrido.

Diante desses acontecimentos, as empresas se alertaram que necessitariam de seguros para cobrir esse tipo de episódios, e então surgiu o *Employment Practices Liability Insurance* (Seguro de Responsabilidade Civil de Práticas Trabalhistas) ou política "EPLI". Tais seguros só cresceram nos EUA, tendo como base Federal para as ações de indenização, o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 (mas que foram expandidos permitindo ações de indenizações para tais fins, já que antes só permitiam inibitórias) e ainda algumas leis estaduais como por exemplo, o New York State Human Rights Law– N.Y. Exec. Law §290 *et seq*, (DUNCAN, 2005).

No Brasil, o Código Civil regulamenta a responsabilidade civil e a Consolidação das Leis trabalhistas, o contrato de trabalho com vínculo empregatício, de maneira que casos de assédios sexual e moral geram indenizações tanto por dano material quanto moral, sendo esta última que poderá chegar até o teto de cinquenta salários do trabalhador, em casos considerados gravíssima.

Em 2001, aqui no Brasil, foi publicada Lei que trata do assunto assédio sexual, quando o crime deixou de ser unicamente constrangimento ilegal para então ser tipificado como assédio sexual. A lei diz que o constrangimento com o intuito de obter favorecimento ou vantagem sexual, pelo fato do agente ser superior hierárquico, quando no exercício da função, é crime e a pena é de um a dois anos. Mas a CLT ainda não traz qualquer tipificação.

Apesar de ainda não haver aqui no Brasil a regulamentação sobre assédio sexual e moral na seara trabalhista, isso não significa que não se tenha que indenizar as vítimas sofridas desse crime no ambiente do trabalho. Ao contrário, tanto se deve como se indeniza, contanto que preenchidos alguns requisitos caracterizados da responsabilidade civil prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

A vítima poderá ajuizar reclamação trabalhista, pois basta provar o objeto ilícito ocorrido (o crime), o dano (constrangimentos, quando na presença de outras pessoas, e por vezes até doenças físicas e psíquicas pelo ato reiterado e cometido em exaustão até o adoecimento) e o agente causador (sendo esse superior hierárquico e até pares já aceitos pela jurisprudência). Está então caracterizada a responsabilidade civil da empresa empregadora, que é quem deverá propiciar ambiente de trabalho seguro aos seus trabalhadores.

Os seguros com clausulas apenas gerais do trabalho, que são chamadas de Apólices Comerciais de Responsabilidades Gerais – CGL, nos EUA, decorrentes do contato de trabalho, asseguram, em sua maioria, apenas agressões físicas, ou até difamações, mas não as esperadas ou até pretendidas. As CGL podem também ter cobertura para danos pessoais, como falsas prisões, detenções, mas o que se tem é que ainda há discussões nos Tribunais americanos sobre o que estaria e o que não estaria incluído na

cobertura da apólice, pois danos pessoais mesmos decorrente de emprego, não tendo ocorrido no âmbito do trabalho, por exemplo, podem não estar assegurados.

Quanto aos Diretores e executivos, tem-se que "directors and officers are covered for their wrongful acts, and the corporation is reimbursed for indemnifying them. Most of these policies exclude coverage for personal injury or bodily injury." (DUNCAN, 2005). Assim, até os danos morais porventura realizados por assédio já deverão estar cobertos e a corporação ser ressarcida por possíveis indenizações que tenha que pagar.

O que se observa é que a cobertura de apólices gerais e de emprego, gradualmente, foi inserindo assuntos e situações de reparo, para hoje se ter assuntos tais como: rescisão indevida, discriminação, difamação, assédio, contratação negligente, dentre outros também permitido pelas leis estaduais americanas (DUNCAN, 2005).

Mas o que se tem por mais certo é que quando a apólice não se trata de EPLI Seguro de Responsabilidade Civil de Práticas Trabalhistas, raramente cobrirá danos ocorridos por assédio em ambiente de trabalho. As apólices de cláusulas gerais tendem a excluir o assédio em ambiente de trabalho, o que faz com que a empresa sempre fique descoberta em relação a essa questão, se não tiver a apólice específica para o caso.

A jurisprudência dos tribunais americanos é prova disso, pois negam que os seguros guarda-chuva que abrangem clausulas genéricas não devem mesmo cobrir questões atinentes ao assédio moral em contrato de trabalho, pois já que existem apólices específicas para esses casos. Se a empresa quisesse cobertura para casos de assédio, deveria ter contratado de forma específica (EPLI) (*Truck Insurance Exchange v. Gagnon*, 33 p.3d 901, 906 (N.M. Ct.App. 2001).

Muito ainda há a se falar sobre os seguros atualmente realizados para cobrir indenizações pleiteadas por assédio sexual nos EUA (e se fala lá porque não se tem notícias de realização desses no Brasil). O que se tem é que, atualmente há o consumo real desses produtos pelo grande montante pecuniário que se atribui às indenizações dessa natureza naquele país, especialmente, o sexual. Trata-se de um produto específico e que busca não descapitalizar a empresa com um valor não previsto em orçamento, que poderá instabilizar a até impossibilitar a atividade da empresa a depender do valor fixado como indenização.

Dessa forma, o ideal seria que as empresas pudessem oferecer aos seus empregados, ambientes de trabalho seguros, ainda que esses fossem melhores em regime de teletrabalho. E que para sempre proporcionarem melhores condições de labor, possam ter setor específico a cuidar da conformidade com as leis e buscando a vigilância do cumprimento de normas internas fixadas e transparentes a todos. E, se ainda assim, ocorrerem acasos de assédio, que possam estender o *compliance* da empresa, à indenização, sem ajuizamento de ação, mas apenas com apuração interna de fatos. Tais preocupações e atitudes, poderão levar ao lucro responsável e sustentável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Viu-se que há maneiras de se ter um lucro sustentável dentro do ambiente empresarial, que não seja somente com ênfase no ganho, pois de nada vale ganhar e não poder reter valores para crescimento e sustentabilidade do negócio. O que se tem por mais precavido é a adequação ao ordenamento jurídico posto, devendo as empresas sempre buscarem o referido enquadramento para sobrevivência.

Quando o *compliance* se torna uma prioridade para a empresa, buscando sempre ter pessoal treinado para tal, objetivos específicos, metas a serem alcançadas e orçamento previsto, deverá se ter também uma empresa mais organizada, com menor custo desperdiçado em razão de multas, menor número de condenação em razão de processos administrativos e judiciais. E quando se fala em compliance, como membro da Responsabilidade Social Corporativa, não se tem apenas regras de precaução para que o dano ocorra, mas também rápidas soluções para que o dano não aumente, se foi inevitável que esse ocorresse.

No direito do trabalho, muito há a se adequar numa empresa. Dentre esses, o ambiente do trabalho deverá ser preocupação constante do empregador, vez que é responsável por propiciar um ambiente saudável e seguro ao trabalhador, bem como tem o dever de fiscalizar que o trabalhador sempre cumpra as normas ditadas pelo estado, para também lhe manter em segurança.

O ambiente de trabalho, seja qual for, nas dependências da empresa ou mesmo na residência do trabalhador, deverá lhe propiciar qualidade de vida em plena harmonia com a dignidade da pessoa humana, que é tão inerente ao trabalhador, no exercício da função. O meio ambiente do trabalho, seja ele interno ou em contato com a natureza, dignificam o exercer do labor diário e quando molestado, trazem adoecimento ao trabalhador, de forma física ou mesmo moral, ou psíquica.

O assédio no ambiente de trabalho, seja ele moral ou sexual, pode matar o trabalhador, de uma única vez (há muitos casos de suicídios de trabalhadores em razão de excesso de trabalho por assédio) ou aos poucos com o surgimento de patologias como depressão, síndrome do pânico ou *burn-outs* e cardiopatias.

O empregador que se preocupa com seu patrimônio humano e material e investe no *compliance* da empresa, criando regras transparentes e acessíveis de repúdio e não aceitação de assédio, deverá ter menos problemas relacionados a essa questão. Mas ainda poderão surgir situações atinentes a esse problema, pois nem sempre estará no controle da relação entre os trabalhadores e dos gestores, como por exemplo, em mensagens de redes sociais ou em caronas voluntárias entre eles ocorridas.

Nesses casos, a empresa poderá ser penalizada em ações de indenizações por prática de assédio moral ou sexual, sem nem saber o que ocorreu, até o momento da ciência da ação judicial ajuizada pela vítima. E estar em adequação às leis poderá ser muito mais do que ter um canal de ouvidoria, por exemplo, mas de sanar o problema para que o ambiente de trabalho volte a ser harmônico sem que a vítima necessite se desligar da empresa por não suportar mais as ações ou gestos do assediador.

Se tiver contratado um seguro com apólice que resguarde essas situações em decorrência de contrato de trabalho, poderá designar o setor de compliance a apurar fatos relatados e indenizar a vítima. Ao saber que a empresa mantém esse tipo de apólice, o trabalhador assediado, certamente poderá procurar pela empresa para se ver ressarcido antes mesmo de ajuizar reclamação trabalhista ou até ter que deixar seu ambiente de trabalho, sendo o assediador aquele que deverá ser desligado e não praticar mais qualquer ato ilícito.

No presente artigo se viu que nos EUA, desde o começo do século já se tem essa prática como verdadeira, o que pode ter reduzido inclusive danos com a imagem da empresa, pois quando divulgado, ainda que sem a intenção de prejudicar, muito demora para se ter a imagem da empresa novamente agregada às boas práticas. Em vários processos não se aceita que essas indenizações sejam cobertas por apólices genéticas já que já há apólices específicas para essas situações.

No Brasil ainda não há, sequer, normas dentro do direito do trabalho que prevejam o assédio e sua indenização, mas seria interessante que se iniciasse a prática de contratação desses seguros, inclusive com possível previsão em Convenções Coletivas de Trabalho, como frutos de negociação coletiva entre os sindicatos. Possivelmente, se teria um número menor de reclamações trabalhistas, ambientes de trabalhos mais saudáveis, trabalhadores mais satisfeitos, assediadores mais denunciados e imagem da empresa preservada, com consequente lucro sustentável.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ANTONIK, Luis Roberto. *Compliance*, ética, responsabilidade social e empresarial. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016, edição Kindle

AZZARI, Bruna; SILVA, A. SCALISSE; CHIARELLO, F. 2020. Ética e integridades nas instituições de ensino superior: a importância da implementação de programas de compliance nas universidades. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/6252>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BALDISSERA, R. Comunicação organizacional: o treinamento de recursos humanos como rito de passagem. 1. ed. São Leopoldo: Unisinos, 2000.

Catlett, Steven T.; GRAY, Michael J. Employment Insurance Is Complex, 26 Nat'l L. J., B10 (Jan. 13, 2003)

CHIARELLO, F.; SCHALISSE, A. 2019. Compliance na Administração Pública. In: HIGA, A. Shinji; JÚNIOR, A. Bezerra de Sousa (orgs.). Temas atuais de Direito Público: Estudos em homenagem ao Professor Toshio Mukai. Londrina: Thoth.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. 2015. Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf . Acesso em: 09 dez. 2022.

CURVELLO, João José A. A comunicação interna e o fim do vínculo e da estabilidade nas organizações. Paper apresentado no GT comunicação Organizacional no XIX Congresso INTERCOM, Londrina. 1996. DIMBLEY, Richard. Mais do que palavras: uma introdução à comunicação [tradução de Plínio Cabral]. São Paulo: Summus, 1990. 215p.

DUNCAN, Ed E. *Insurance Coverage For Sexual Harassment In The Workplace* .Disponível em < insurance_coverage_for_sexual_harassment_in_the_workplace_september_2005.pdf > acessado em 11/12/2022

FARIA, Liliana; LOUREIRO, Nazaré. Equilíbrio família-trabalho: considerações a partir da pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. Disponível em: https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/5094/1/PSIQUE_XVI_2_Equilibrio.pdf . Acesso em 05/02/2021.

FIGUEIREDO, Emanuel João de. A importância da comunicação interna nas organizações. 2011.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FISHER, Roger; SHAPIRO, Daniel. Além da razão: a força da emoção na solução de conflitos. Tradução de Arão Shapiro. Rio de Janeiro: Imago, 2009.

FLORÊNCIO FILHO, M. A. P.; ZANON, P. B. 2019. A efetividade das políticas públicas de criminal compliance para a prevenção da corrupção no Brasil. In: MESSA, A. F.; DOMINGUES, P. de T.; ESTEVES, J. L. M. (orgs.). Governança, *compliance* e corrupção. São Paulo: Almedina.

IBGC, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. 2015. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 5. ed/ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. – São Paulo, SP: IBGC, 2018, 5ª reimpressão, 108p. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em 10 dez 2022

JUSTIA US LAW. *Truck Insurance Exchange v. Gagnon*, 33 p.3d 901, 906 (N.M. Ct.App. 2001). Disponível em <https://law.justia.com/cases/new-mexico/court-of-appeals/2001/f580-2536a-2611e.html > Acesso em 12/12/2022

MATEO, Ramón Martín. *Manual de Derecho Ambiental.* 3 ed., Aranzadi: Madrid, 2003.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. São Paulo: Atlas, 2008. p.22

OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social. 2 ed, Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011.

PETERS, B. G. 2013. O que é governança? Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/87-Texto%20do%20artigo-154-1-10-20150916.pdf>. Acesso em 11 dez. 2022.

RÊGO, F.G.T. Tratado de comunicação organizacional e política. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas empresas. Revista do Senado Federal, Ano 52, nº 205, p. 87-105. Disponível em: file:///C:/Users/User/Downloads/ril_v52_n205_p87.pdf . Acesso em 05 dez 2022.

RUGGIERO, Alberto Pirró. Qualidade da Comunicação interna. 2002.

SILVA, José Afonso. Direito Ambiental Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2002.

THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2009.

ZBYSZEWSKA, Ania. Regulating Work with People and Nature in Mind: Feminist Reflections, 40 COMP. LAB. L. & POL'y J. 9 (2018).