

A ATUAÇÃO DE COMPLIANCE NO COMBATE AO ASSÉDIO E OUTRAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL

Mariana Galvan dos Santos¹

Aline Damásio Goulart²

Claudete Pissaia³

Resumo: O presente artigo científico trata como os mecanismos de integridade nos programas de *Compliance* atuam positivamente no combate ao assédio moral e sexual contra a mulher. Além de que, aborda a violência de gênero sob o viés do machismo estrutural enraizado na sociedade brasileira. Ainda, trata da forma pela qual essas violências ocorrem no ambiente laboral, e como a judicialização da violência contra a mulher está presente no âmbito da Justiça do Trabalho. Para a realização do presente estudo, foi necessária uma abordagem bibliográfica (a partir de doutrina, jurisprudência, legislação, entre outros), a partir de um método dedutivo, com o objetivo de entender de que forma o *Compliance* auxilia na redução da violência contra a mulher no local de trabalho, uma vez que ele mitiga os riscos, com a prevenção das discriminações, a denúncia quando ocorrerem violações, e a punição, quando verificados os fatos.

Palavras-chave: Machismo estrutural. Violência de Gênero. Assédio. *Compliance*.

Abstract: This scientific article discusses how integrity mechanisms in Compliance programs act positively in combating moral and sexual harassment against women. Furthermore, it addresses gender violence from the perspective of structural machismo rooted in Brazilian society. Furthermore, it deals with the way in which this violence occurs in the workplace, and how the judicialization of violence against women is present within the scope of the Labor Court. To carry out this study, a bibliographical approach was necessary (from doctrine, jurisprudence, legislation, among others), using a deductive method, with the aim of understanding how Compliance helps to reduce violence against women. woman in the workplace, as it mitigates risks by preventing discrimination, reporting when violations occur, and punishing when the facts are verified.

Key-words: Structural machismo. Gender Violence. Harassment. Compliance.

¹ Mestranda em Direito, Democracia e Tecnologia pela Atitus Educação. Mestranda em Regime de Dupla Titulação no *Master Primo di Livello* em *Data Protection, Cybersecurity and Digital Forensics* pela *Università degli Studi di Perugia* (Itália). Especialista em Direito de Família e Sucessões. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Especialista em Direito Digital. Especialista em Direito Societário e Governança Corporativa. Graduada em Direito pela UPF. Taxista Capes. Participante do Grupo de Pesquisa Centro de Pesquisa da Teoria de Justiça de Amartya Sen (CEPAS). E-mail: marianagalvansantos@gmail.com. Lattes: lattes.cnpq.br/2406108190521726.

² Mestranda em Direito pela Atitus Educação. Pós-graduada Direito do Trabalho e Previdenciário no Centro Universitário Ritter dos Reis. Pós-graduada em *Compliance* pela PUC/RS. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Ritter dos Reis. Advogada. Gerente de *Compliance*. E-mail: aline.goulart@gmail.com.

³ Mestranda em Direito pela Atitus Educação. Área de concentração: Direito, Democracia e Tecnologia. Graduada em Direito pela UCS – Universidade de Caxias do Sul/RS. Pós-graduada em Direito Processual pela UCS – Universidade de Caxias do Sul/RS. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UCS – Universidade de Caxias do Sul/RS. Advogada. E-mail: c.pissaia@net11.com.br.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar como os mecanismos de integridade de um programa de *Compliance* auxiliam no combate das violências de gênero no ambiente laboral, com foco no assédio moral e sexual e, de que maneira, colaboram com um ambiente de trabalho mais saudável e de melhores oportunidades para as mulheres. Neste aspecto, a pesquisa procura responder à problemática: De que formas o compliance pode auxiliar na mitigação de violências de gênero?

De maneira a responder o problema de pesquisa, o estudo terá por foco a análise bibliográfica, por meio de doutrina (livros, artigos de revistas científicas, pesquisas, entre outras obras), legislação (com Constituição Federal, CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, legislações esparsas, entre outras), além de jurisprudência.

Guarda respaldo a importância de tal estudo no aumento significativo de casos de assédio dos últimos anos e nas recentes legislações, como a Lei 14.457/22, conhecido como Programa Emprega mais Mulheres, que dedica um capítulo exclusivo para a responsabilização das empresas no combate às violências de gênero no ambiente de trabalho.

Com a finalidade de estruturar o trabalho e a melhor compreensão do tema, o presente artigo foi dividido em três momentos: a análise histórica do machismo estrutural; o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho; e por fim, a atuação preventiva e corretiva das empresas, por meio da implementação de medidas baseadas no risco de assédio, alicerçados no programa de *Compliance*.

É de amplo conhecimento que as mulheres levaram muito mais tempo para conseguirem alcançar espaços antes restritos aos homens, como é o caso do direito à educação. Por muito tempo, para as mulheres, houve a reserva dos serviços de cuidado, dedicação à casa e à família, o que retardou também o ingresso na vida acadêmica.

Inicialmente tratava-se de um impedimento legal, no entanto, embora muitas mulheres tenham alcançado a formação superior, ainda não possuem as mesmas prerrogativas e oportunidades que os homens. De forma que, quase 30 anos após terem superado os homens nas universidades, os espaços de destaque e alta liderança de

trabalho, como também de governo e educação, ainda não são ocupadas por elas, que seguem sendo mal valorizadas e mal remuneradas (Machado, 2019, p. 23).

Considerando as vivências das mulheres na sociedade e as dificuldades para ingresso no ambiente de trabalho, a pesquisa visa estudar a maior incidência do assédio moral e sexual no âmbito laboral. Isto, tendo em perspectiva a questão do gênero, o machismo estrutural, o assédio moral e sexual no ambiente laboral, e as formas como a atuação preventiva das instituições, como a disponibilização de canais de denúncia, por meio um Programa de *Compliance* efetivo mitigam esse risco e garantem um ambiente menos discriminatório e saudável para as mulheres no local de trabalho.

2 O MACHISMO ESTRUTURAL SOB A PERSPECTIVA HISTÓRICA

Existem relatos antigos sobre a predominância hierárquica de homens sobre mulheres. Na obra “A cidade antiga” de Fustel de Coulanges (1984), o autor estuda a antiguidade grega e romana, entendendo a estrutura da sociedade da época. Neste sentido, a mulher é apresentada como uma “res”, um objeto, uma coisa, que passa das mãos do seu pai, para posteriormente, as mãos do marido.

Neste diapasão, a mulher não possuía direito de escolha, uma vez que os matrimônios não eram realizados a partir da afetividade do casal (em algumas situações, os noivos nem se conheciam), mas sim, a partir do arranjo dos pais de ambos. Importante também ressaltar, que a partir do culto do matrimônio, a mulher não mais fazia parte da família de seus genitores (findando o vínculo de parentalidade), devendo sim, zelar pela família de seu marido, e cultuar os antepassados dele.

Ainda, a mulher não possuía nenhuma “voz” dentro das suas relações, principalmente no que tange ao esposo, sendo este a autoridade maior perante ela e os filhos, sendo submissa aos desejos dele, ao dinheiro dele, e ao patrimônio dele, uma vez que esta não possuía o direito de trabalhar (Coulanges, 1984). Cabe ressaltar, que essa era a realidade das mulheres brancas, as quais estavam em situação de superioridade ao que concerne à realidade das mulheres negras deste período.

Além da análise de Coulanges, mulheres negras também estiveram subordinadas, inclusive às brancas. A mulher negra, por sua vez, sempre trabalhou, ela

não era a esposa subordinada que ficava em casa, sempre foram “empregadas domésticas em casas de Senhores brancos, sendo essas escravizadas e por muitas vezes estupradas por seus patrões, não havia poder de escolha, afinal, ela era mulher e negra”, de forma que não importava se esta era uma mulher, de forma que “iria trabalhar da mesma forma que o escravo negro” (Santos, 2021, p. 10-29). Assim, quando a mulher branca foi em busca do direito de trabalhar, as mulheres negras já trabalhavam há demasiado tempo.

O modelo da família tradicional, se baseia no Cristianismo, com a ideia de que a mulher deve “parecer” com a virgem Maria, onde “santifica a passividade absoluta e glorifica a pureza da castidade, [...] a mulher santa que se torna mãe virgem, sem ser corrompida pelo pecado, ícone da subserviência, da abnegação e da entrega objetificada que sustenta a “divindade”. Esse modelo só perpetua a fragilidade e submissão a qual o patriarcado reproduz, com a percepção onde a mulher deve depender emocional, física e financeiramente do homem, que trabalha e é o provedor do lar (Paula; Santana, 2022).

Muitas foram as lutas femininas, sendo uma das mais relevantes, a luta sufragista. As mulheres, nos primórdios, como eram consideradas como objeto, não possuíam o direito ao voto, de forma que uma das grandes lutas foi àquela que concerne aos direitos políticos femininos. Ademais, para a manutenção de uma democracia representativa, tal qual a brasileira, é ímpar que o voto seja universal, de forma que abranja todas as pessoas, sem distinção de sexo, raça, cor ou classe social (Bester, 1997).

O voto surge no Brasil em 1881, para homens, com mais de vinte e um anos, com uma renda estipulada, ou seja, era um “voto censitário”. Sendo que as mulheres não podiam votar, pois, “estavam sob o mando de alguém, eram subordinadas (no caso, ao pátrio poder ou ao poder marital)”, com a ideia que estas eram “cidadãs de segunda classe, não eleitoras e tampouco elegíveis” (Bester, 1997).

Pouco tempo depois, com a República proclamada, aboliu-se o voto censitário e o voto dos analfabetos. A luta por direitos políticos femininos começou antes mesmo do que se imagina, sendo árdua e demorada. Em 1927 o voto feminino foi estabelecido no Estado do Rio Grande do Norte, e em 1932, após muitas lutas, foi instituído nacionalmente, com a volta do voto dos analfabetos e com a redução da idade para participação do processo político, de vinte e um anos para dezoito anos (Bester, 1997).

Ainda hoje, é possível visualizar essas distinções no Brasil, mesmo que a mulher tenha se empoderado, e tenha saído de sua situação de vulnerabilidade, a partir de demasiadas lutas contra a sociedade machista brasileira. Um dos grandes documentos que fundamentou essas lutas no último século, no mundo todo, foi a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1945, a qual assegurou a liberdade e direitos sem distinção de sexo, devendo todos possuir a qualidade de pessoa perante a lei”.

Outro importante instrumento, desta vez em âmbito nacional, é a Constituição Federal de 1988, que, em diversos artigos tratou do homem e da mulher como sujeitos iguais e com direitos plenos, tanto perante a si, quanto quando se trata dos direitos e deveres perante sua prole. Ressalta-se que as atualizações da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e o Código Civil de 2002, também foram essenciais para uma mitigação da discriminação contra a mulher, em todas as esferas.

Nesta perspectiva, a CLT dispôs, a partir da inclusão da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, o art. 373-A, caput e incisos, veda a publicação de vaga de emprego, recusa de emprego, dispensa e aumento ou diminuição de remuneração por conta de sexo, idade, cor, situação familiar e gravidez; ainda, veda a exigência de atestados de esterilidade ou gravidez e também veda a possibilidade de revista íntima de empregadas.

Ou também, de acordo com o Código Civil de 2002, em seus art. 1.565 e art. 1.567, a mulher e o homem assumem conjuntamente os encargos da família, dirigindo a sociedade conjugal de forma mútua e simétrica. Acabando com a ideia de “pátrio poder” para uma percepção de “poder familiar”.

Na contemporaneidade, pode parecer que essas poucas indicações legislativas são irrelevantes dentro da perspectiva macro, mas dentro de um cenário de submissão e de gigantesca vulnerabilidade, auxilia demasiadamente a mulher dentro de suas relações, sejam elas pessoais, ou sejam profissionais.

3 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

O número crescente de casos envolvendo assédio moral e sexual, fez com que, no ano de 2022, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) elaborasse uma cartilha para

conscientizar empregadores e empregados do que é o assédio e as formas como combatê-lo, abordando de forma prática as condutas que materializam a abusividade.

Na cartilha, o Tribunal Superior do Trabalho define como assédio moral qualquer “exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho” (TST, 2022).

No que concerne ao assédio sexual no local de trabalho, o TST (2022) caracteriza este assédio como “toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e moral da vítima”.

Embora o assédio, tanto moral como sexual, esteja presente em grande escala nos ambientes de trabalho, eles possuem pouca visibilidade. Nesse sentido, “Afirma-se que o assédio moral é uma epidemia invisível. É um mal que se alastra ocultamente, deixando, porém, um rastro de danosas consequências para a sociedade, e, em especial, para suas vítimas diretas” (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p.8)

A pessoa tanto pode sofrer um dano moral, quanto sexual, ou, também, pode sofrer ambos de forma simultânea. Em muitas situações, uma pessoa que sofre assédio sexual, pode também sofrer o assédio moral.

O assédio com as mulheres é muito mais frequente do que com os homens. Segundo Felipe Erlich (2023), cerca de 18,3% das mulheres já sofreram assédio sexual no local trabalho, percentual cinco vezes maior que o dos homens, que é de 3,4%. Quando o assunto é assédio moral, 31% das mulheres relatam já terem sofrido, enquanto que para os homens o patamar é de apenas 22%.

Em dados obtidos através do Ministério Público e do TST, contata-se que o crescimento das denúncias e das ações no ano de 2023 foi demasiada, com mais de oito mil denúncias até julho. No ano anterior (2022), o total de casos durante todo o ano foi semelhante ao total de seis meses de 2023. As denúncias de assédio sexual mais que dobraram no presente ano, de forma que até julho chegaram a 831, e na mesma época do ano anterior o total foi menor de quatrocentas denúncias. As ações sobre assédio

aumentaram de forma significativa, até julho de 2023 havia um total de mais de vinte e seis mil ações trabalhistas, de forma que em 2022, no mesmo período, eram mais de vinte mil processos (Bom dia Brasil, 2023).

Há ainda de considerar que nem sempre as situações são denunciadas pelas vítimas e se tornam processos judiciais e, portanto, acabam por não ser contabilizados. Muitas vezes as pessoas passam por situações que configuram assédio, seja ele de ordem moral ou sexual, sem, no entanto, se darem conta de que estão sendo vítimas. Algumas vezes, o indivíduo teme perder seu emprego, ou, até mesmo, não denuncia por constrangimento de expor as situações a qual viveu (Martinez; Carvalho Júnior, 2023).

Outra limitação decorreu da Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, de forma que a possibilidade de pagamento de sucumbência ao advogado acabou por desencorajar as assediadas de buscar seus direitos. Ressalta-se ainda, que neste caso, acabam por não denunciar quando existem poucas provas do assédio, de forma que “ao mesmo tempo em que aumentam as queixas acerca dos comportamentos assediosos, diminuem as demandas judiciais ressarcitórias” (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p. 8).

Portanto, vários são os fatores que contribuem para a invisibilidade do assédio e, consequentemente, a impunidade do assediador. O assédio moral no ambiente de trabalho tanto pode ocorrer por parte do superior hierárquico (o chefe, por exemplo), quanto por um colega de trabalho do mesmo nível hierárquico ou até inferior. Da mesma forma, pode ocorrer em função da gestão empresarial:

A gestão empresarial equivocada no que tange ao exercício do poder empregatício é a origem do assédio moral organizacional, pois este advém de conduta abusiva, desarrazoada, ofensiva, distante do comportamento ético almejado. Esta conduta abusiva tem sido alvo de tratamento jurídico, através do viés indenizatório. Inexiste legislação que regule o que é assédio organizacional. Esta figura jurídica foi construída pela doutrina e jurisprudência através da repetição de casos e condutas que não se destinam a agredir o patrimônio imaterial de um empregado, mas que extrapolam e redundam em comportamento de gestão, direcionado a todos. O assédio organizacional, portanto, reveste-se de modo de gestão da empresa, de política de gestão ofensiva aos empregados (Almeida, 2021).

No caso de o assédio ter sido cometido por empregado da empresa, esta, dependendo da conduta, poderá ser responsabilizada a reparar, de forma indenizatória o dano ocorrido. Já na gestão empresarial, embora não exista legislação específica, ocorre a responsabilização da empresa com supedâneo na doutrina e jurisprudência.

Como tem sido abordado, o assédio, muitas vezes, se desenvolve num ambiente de obscuridade, sem provas, sem testemunhas, sem controle e, conseqüentemente, sem punição. Dessa forma, Maria Ester Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2012) discorrem que a parte mais dificultosa no que tange à punição daquele que gera o assédio é que ele ainda é muito velado e subjetivo, de forma que “a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor”.

Ainda nesta perspectiva, ressalta-se que é inexistente uma lei específica que delimite o assédio, mas mesmo assim, as vítimas se baseiam em “normas constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a solidariedade, a proteção ao meio ambiente do trabalho sadio e a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II) (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p. 9).

Embora não haja uma legislação que delimite os parâmetros do assédio, tem-se avançado no sentido de prevenção ao assédio, como é o caso da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho.

A referida Lei foi publicada há pouco mais de um ano, ou seja, ainda é muito recente para que se possa fazer uma análise da eficácia e da efetividade da supracitada legislação, de forma que serão necessários mais estudos a longo prazo para verificar estes aspectos e seus efeitos, sejam eles positivos ou não.

Sob esta perspectiva, o assédio moral ou sexual, quando demonstrado, gera o direito de indenização por dano moral ou extrapatrimonial. Neste sentido, a Lei nº 13.647/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que tange aos danos morais.

O dano extrapatrimonial nas relações trabalhistas foi regulamentado entre os art. 223-A a 223-G. Embora a previsão contida no art. 223-G estabeleça parâmetros para a fixação do quantum indenizatório, recentemente no julgamento da ADI 6050 de 29/06/2023, entendeu o Relator Ministro Gilmar Mendes de que o tabelamento previsto no artigo não deve limitar o quantum indenizatório, mas servir como critério orientativo, devendo ser analisado com base na Constituição Federal, ou seja, não há valor máximo para as indenizações pelos danos extrapatrimoniais na justiça do trabalho. A previsão de reparação, está prevista também nos arts. 186, 187 e 927 do Código de Processo Civil, sendo que o último dispõe que: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Nos casos de assédio sexual, além da indenização por dano moral ou extrapatrimonial na esfera trabalhista, ainda pode ocorrer a penalização da esfera criminal, conforme previsão contida no art. 216-A do Código Penal brasileiro, o qual preconiza que: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” gera a possibilidade de detenção de um a dois anos.

Um bom exemplo das disparidades que ocorrem no ambiente laboral é que, muito embora o art. 7º da Constituição Federal de 1988 não permita que haja discriminação de gênero para pagamento de salários, no presente ano (2023), houve a promulgação da Lei nº 14.611/23, que determina que as empresas devem garantir medidas que eliminem os desequilíbrios remuneratórios.

Dentre as medidas presentes na supracitada legislação, uma delas determina ao empregador a necessidade de atuar com transparência, divulgando relatórios com médias salariais entre homens e mulheres, além de que, a empresa deve disponibilizar à mulher um canal de denúncias para que possa reportar qualquer tipo de ocorrência, tal como abusos morais e/ou sexuais no ambiente laboral.

A discriminação salarial não deixa de ser uma violência contra a mulher, e trata-se de uma violência patrimonial, pois não remunerar a mulher por trabalho de igual valor apenas em razão do gênero é uma forma genuína de discriminação. Nesse mesmo condão, a Lei 14.457/22, conhecida como “Programa emprega mais mulheres”,

determina que o empregador precisa implementar no combate à violência de gênero diversas medidas com a finalidade de mitigar os casos de assédio.

O assédio moral e sexual estão presentes no dia a dia das empresas, nesse sentido que a atuação da área de *Compliance* torna-se indispensável para o cumprimento das diretrizes de proteção às mulheres e garantia de um ambiente e trabalho saudável, livre de violências e disparidades.

3 A ATUAÇÃO DE COMPLIANCE NO COMBATE A VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Apresentados os argumentos a respeito da historicidade das violências contra as mulheres, tendo por base o machismo estrutural que perpetuou as relações de poder entre os gêneros, perpassando pelo viés do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e seu presente aumento de casos, abordado o suporte legal para tratamento dessas disparidades, visualiza-se, de forma necessária, a avaliação do aspecto preventivo que uma instituição pode ter, para não só corrigir tais casos, mas, essencialmente, para atuar no combate a esse tipo institucionalização do comportamento assediador.

Cumprindo inicialmente esclarecer o que vem a ser o *Compliance* em uma instituição, e para adequação do conceito, pode-se usar a máxima da conformidade, na área que atuará no cumprimento, na obediência e no cumprimento das suas regras. Em linhas gerais, o *Compliance* consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, para todos os membros da organização, a ética e o exercício do objeto social da empresa, em conformidade com a lei (ASSI, 2017).

Sob esta ótica, a Lei nº 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção, que recentemente completou dez anos, aborda, em suas diretrizes, a necessidade de implementação de um programa de conformidade pelas empresas (que pode resultar, inclusive em diminuição de punição administrativa e judicial, para quem comprovar a efetividade das estruturas internas de combate a corrupção e outras práticas de irregularidade), tendo por foco, por exemplo, a implementação de documentação interna sobre as regras da empresa, assim como disponibilização de um canal de denúncias para reporte de irregularidades.

No aspecto das violências de gênero, existe um enxoval legislativo que suporta essa conformidade, tal como supracitados: Declaração Universal de Direitos Humanos, Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e recentes legislações, como, Lei 14.457/22 e 14.611/23, que permitem compreender qual a trajetória de implementações de controles a instituição deve implementar a fim de impedir a cultura do assédio e das discriminações de gênero e sexualidade.

Sob esse prisma, é importante traçar um limitador para a atuação de *Compliance* na presente análise, visto que é um programa de conformidade que possui, essencialmente, três pilares de sustentação, apoiando-se na lógica de: prevenir, detectar e responder às questões internas (Assi, 2017).

Ressalta-se que, o exemplo da alta administração é fundamental para que o sistema como um todo funcione, entretanto a defesa do atual artigo se direciona à determinação da implementação de políticas claras, com austeridade na cobrança da aplicabilidade dos processos, tendo sua efetividade acompanhada por auditorias, com a finalidade de detectar as irregularidades e; no que tange ao pilar de resposta, a avaliação das condutas irregulares e a aplicação de uma política de consequências em consonância com o código de conduta ética da instituição (Assi, 2017).

Na perspectiva de atuação quanto a conformidade, as empresas precisarão empenhar esforços na implementação de processos técnicos voltados para a gestão de riscos com a função de detectar, prevenir, mitigar e corrigir os conflitos oriundos da diversidade racial, de gênero, de classe social, de orientação sexual e demais indicadores de uma conduta discriminatória (Da Rosa; Da Costa, 2022).

Merece destaque o art. 57 do Decreto 11.129/22, o qual regulamenta a Lei Anticorrupção, ao dispor que entre os parâmetros de avaliação dos Programas de Integridade serão avaliadas: a existência e aplicação dos padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade. Embora esteja previsto em lei que cada instituição terá o programa direcionado ao principal risco da instituição, a defesa da presente análise é que, independentemente do nicho de atuação institucional, deve ser aplicado, de forma universal, mecanismos de combate a um ambiente assediador às mulheres.

Sendo assim, ao analisar a presente legislação, entende-se que atuação de *Compliance* com foco no combate à violência de gênero deve direcionar seus esforços

para a implementação de um ambiente de segurança, com adoção de políticas de tolerância zero ao assédio, de gestão de consequências e de não retaliação ao denunciante, assim como a implementação de um canal de denúncias que garanta o anonimato e a confidencialidade dos relatos. Sendo primordial não apenas identificar os casos de assédio, contudo, também, dar o tratamento adequado quando da confirmação do fato, garantindo a aplicação isonômica e não discriminatória das medidas de correção.

Neste diapasão, é sabido que uma cultura de tolerância zero ao assédio dispensará um empenho constante de comunicação sobre a pauta, deixando claro que a empresa tem por valor a igualdade e conta com o engajamento de todos nessa jornada. Essa comunicação será aliada contra resistência vinda de posturas já naturalizadas a respeito dos privilégios masculinos que, em alguns casos, passarão a ser vistos como ameaçados. No entanto, essa comunicação, por consequência, deve causar constrangimento a qualquer contradição entre discurso e prática dos colaboradores, convergindo com uma máxima do *Compliance* que vem a ser o “walk the talk” (Da Rosa; Da Costa, 2022).

A despeito da situação de assédios sexuais no ambiente de trabalho, embora seja um crime tipificado no código penal, de acordo com a Pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, realizada em 2020, em uma parceria do LinkedIn (plataforma de procura de empregos) e Think Eva, torna evidente os entraves que a mulher enfrenta ao denunciar os assédios sofridos. Ainda há resistência por medo, muito em razão da vergonha, do descrédito, da possível culpabilização e da crença da impunibilidade de quem cometeu o ato. Isso se perfectibiliza pelos números apresentados, em que 25% das mulheres entrevistadas com menor rendimento no mercado de trabalho acreditam que teriam provocado o ato e 56% acreditam que seria considerada culpada pelo assédio.

E isso não é à toa, essa sensação de impunidade no ambiente laboral repete comportamentos analisados na sociedade em geral, merecendo destaque o aspecto do tratamento dessas situações no âmbito judicial. Em 2021, houve a promulgação da Lei 14.245, conhecida como a Lei Mariana Ferrer, que determina que todos os envolvidos no processo deverão zelar pela integridade física e psicológica da vítima na fase de

instrução e julgamento, além do aumento da pena em 1/3 até a metade, quando identificada a coação quando o crime envolver a dignidade sexual.

Em razão dessa realidade díspar de gêneros, é preciso que o *Compliance* crie um ambiente de acolhimento à denunciante, tendo como uma das formas de avaliação das condutas irregulares a disponibilizando um canal de denúncias de fácil acesso, amplamente divulgado, com uma linguagem acolhedora e livre de julgamentos, dispondo de equipe preparada para receber a denúncia de forma a deixar a mulher à vontade. Preferencialmente, considerar um canal com foco em atendimento exclusivo para mulheres, atendido também apenas por mulheres, visando trazer todo o conforto emocional e físico necessário.

Ademais, quando se fala na manutenção de um canal de denúncias, é fundamental a criação de uma política ou medidas de não retaliação, que significa dizer que aquele que denuncia uma irregularidade, não conformidade ou crime no ambiente de trabalho, deve gozar de proteção da sua identidade, por meio do anonimato, bem como, quando optar pela identificação, ter a garantia da confidencialidade e que não será perseguido ou punido, em últimos casos até por demissão, pelo ato de denunciar (Assi, 2017).

Para que a política de não represálias tenha sentido, a instituição deve garantir, igualmente, um conjunto de regras direcionadas para a gestão de consequências, estrutura que, adequadamente aplicada, minimizará os impactos de ímpetos de vingança pelo denunciado. A política de consequências determina, antecipadamente, quais as medidas serão aplicadas em caso de um ato de violação às especificações do programa de conformidade, devendo apresentar uma gradação das consequências, podendo ser, inicialmente, uma advertência verbal ou por escrito, até podendo chegar a uma demissão por justa causa, logicamente em observância a legislação trabalhista (Veríssimo, 2017).

Conforme a pesquisa acima citada (Think Eva, 2020), que visa equidade de gênero nas instituições, 78% das entrevistadas têm certeza de que nada ocorrerá com o agressor, por isso, muitos casos não são denunciados. Visando garantir que os fatos devidamente apurados tenham a correta aplicação da medida disciplinar compatível com a gravidade, com o cargo, com a influência do agressor, reforçará a imagem de que a empresa efetivamente está atuando com a cultura de tolerância zero ao assédio.

Como visto, o cenário de implementação de *Compliance* permite a implementação de inúmeras medidas, tendo por objeto na presente discussão, apenas algumas delas. No entanto, o que é preciso evidenciar é que, independentemente da medida, da política interna, do canal de denúncias implementado, tudo em devida conformidade com a legislação, é preciso um agir institucional de intencionalidade. O que evidencia que é urgente que as empresas atuem com postura intencional para redução das discriminações de gênero, das violências perpetradas contra as mulheres, atuando no âmbito corporativo, mas com a certeza dos reflexos sociais e reputacionais que tal comportamento atrairá.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho apresenta que o ciclo da violência contra a mulher precisa ser quebrado, a educação sobre o tema, o investimento amplo em comunicação, também é responsabilidade das instituições, não apenas do Estado, visto que as legislações atuais nos encaminham para a responsabilização e para o papel de combate às violências de gênero, como assédio sexual e moral no ambiente de trabalho.

Por essa perspectiva, uma vez que já avaliado que as discriminações e violências de gênero reproduzem comportamento de uma sociedade machista e patriarcal, que quando não mitigadas resultam na judicialização das condutas no ambiente laboral, conclui-se que é preciso ter uma atuação preventiva, institucionalizada e intencional para resolver tamanha disparidade em questão do gênero.

Nesse contexto é preciso compreender que as medidas ora abordadas para a criação de um ambiente seguro e livre de assédio não bastarão para eliminação das violências de gênero. Será preciso que a instituição assuma uma postura de um *Compliance* antidiscriminatório, visando a não tolerância com comportamentos de desrespeito e discriminação, buscando que cada vez mais a mulher possua um espaço de respeito para ter o pleno desenvolvimento das suas competências, com o justo reconhecimento do seu desempenho.

O caminho é longo, os avanços são lentos, mas ao mesmo tempo contínuos na busca de uma sociedade menos desigual com garantia de respeito, igualdade de gênero,

eliminação de qualquer tipo de violência, seja doméstica ou no ambiente de trabalho, com a ampla defesa dos direitos humanos, garantindo que todas as mulheres iniciem suas carreiras com igualdade de condições e oportunidades, sem discriminações de gênero, conquistando o espaço que sempre foi delas.

Referências

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Entenda o que é assédio organizacional. **Migalhas**, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354024/entenda-o-que-e-assedio-organizacional>. Acesso em: 26 nov 2023.

ASSI, Marcos. **Governança, riscos e Compliance: mudando a conduta nos negócios**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2017.

BESTER, Gisela Maria. Aspectos históricos da luta sufrágica feminina no Brasil. Florianópolis: **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 21, 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/download/23351/21028/75825>. Acesso em: 12 nov. 2023.

Bom dia Brasil. Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. São Paulo: **G1**, 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=share-bar-mobile&utm_campaign=materias. Acesso em: 26 nov 2023.

COULANGES, Numa-Denys Fustel. **A cidade antiga**. Tradução: Frederico Ozanam Pessoa de Barros. São Paulo: Editora das Américas, 1961.

DA ROSA, Fabiano Machado; DA COSTA, Luana Pereira. **Compliance antidiscriminatório: lições práticas para um novo mundo corporativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

ERLICH, Felipe. Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo. São Paulo: **Revista Veja Mercado**, 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/mulheres-sofrem-cinco-vezes-mais-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-estudo>. Acesso em: 29 nov 2023.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. Cengage Learning Brasil, 2012.

MACHADO, Monica Sapucaia. **Direito das Mulheres – Ensino Superior, Trabalho e Autonomia**. São Paulo: Almedina, 2019.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JUNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. Editora Saraiva, 2022.

PAULA, Luciane de; SANTANA, Carolina Gomes. A violência contra a mulher no Brasil: Repercussão pública do machismo estrutural. Florianópolis: **Fórum linguístico**, v. 19, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/forum/article/view/78876>. Acesso em: 12 nov. 2023

SANTOS, Andresa Santana. Violação dos direitos das mulheres negras: a invisibilidade dentro da violência de gênero. **Monografia**. Paripiranga: Centro Universitário AGES, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14759/11/ANDRESA%20SANTANA%20SANTOS.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

STF. **Ação Direta de Constitucionalidade 6.050 Distrito Federal**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em 11/01/2024.

THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 25/11/2023.

TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília: Secretaria de Comunicação Social do TST, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 26 nov 2023.

VERÍSSIMO, Carla. **Incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017.