XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

JONATHAN BARROS VITA

TALISSA TRUCCOLO REATO

IPOJUCAN DEMÉTRIUS VECCHI

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ipojucan Demétrius Vecchi; Jonathan Barros Vita; Talissa Truccolo Reato.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-616-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O sentimento de reencontro, em virtude das medidas de afastamento social decorrente da pandemia da COVID-19, marcou o XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriú – SC, no qual foi compartilhado muito conhecimento, experiências e debates oportunos.

Os artigos apresentados no GT “Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I” contaram com a participação de pesquisadores de regiões distintas do Brasil. Com o intuito de facilitar os debates, as apresentações foram fracionadas em dois grandes blocos.

No primeiro bloco de apresentações, as explanações acerca dos artigos aqui publicados versaram sobre temas como o trabalho como mercadoria e a jurisprudência trabalhista do Supremo Tribunal Federal como mecanismo de erosão constitucional no Brasil. Ainda, foi abordada a importância do principio da dignidade da pessoa humana no que concerne ao direito do trabalho sob a égide da Constituição Federal de 1988.

Ademais, foi exposta a questão da educação e do seu respectivo acesso como direito fundamental, em especial no período pandêmico e pós-pandêmico. Por fim, o último artigo do momento exordial retratou a questão da livre iniciativa e do mercado como fato social e um direito fundamental.

No segundo bloco os pesquisadores expuseram questões como o acesso à Justiça do Trabalho na pandemia, demonstrando que em algumas regiões do país as pessoas não tinham sequer acesso a internet.

Outro tema relevante diz respeito à condição das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo as mazelas relacionadas ao assédio sexual das mulheres (inclusive foram observados dados e estatísticas sobre esta questão), de modo que o compliance pode ser importante para garantir melhor planejamento e respeito às normas internas das empresas.

Além disso, outro assunto de relevante monta é a erradicação do trabalho infantil e o aprofundamento da exploração em virtude da crise pandêmica. Ademais, os últimos trabalhos apresentados abordaram a necessidade de melhor regulamentação do teletrabalho, em razão das possibilidades de precarização laboral, demonstrando a necessidade de uma melhor regulamentação.

Espera-se que a leitura dos artigos seja tão proveitosa quanto foram os debates no GT.

Atenciosamente,

Ipojucan Demétrius Vecchi

Talissa Truccolo Reato

Jonathan Barros Vita

A (IN)EFETIVIDADE DOS INSTRUMENTOS DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL DETERMINADOS PELA LEI 14.457/2022 E A SUA NECESSÁRIA IMPLEMENTAÇÃO NOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

THE (IN)EFFECTIVENESS OF THE MEASURES TO COMBAT SEXUAL HARASSMENT DETERMINED BY THE LAW 14.457/2022 AND ITS NECESSARY IMPLEMENTATION IN COMPLIANCE PROGRAMS

Alfredo Copetti [1]
Sylvia Cristina Gonçalves da Silva [2]
Fabio Luis Celli [3]

Resumo

O presente artigo objetiva analisar a (in)efetividade das medidas de combate ao assédio sexual determinadas pelo artigo 23 da Lei Federal nº 14.457/2022 em empresas desprovidas de um sistema de compliance ativo. Inicialmente, explora a caracterização do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente nas searas criminal e trabalhista. Discorre sobre as medidas de combate ao assédio sexual trazidas pela Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, que introduziu modificações na Consolidação das Leis do Trabalho. Aborda a inserção da mulher no mercado de trabalho e como ações afirmativas podem promover o seu estímulo, constituindo instrumentos propiciadores à isonomia material prevista na Constituição Federal Brasileira. Percorre, de forma sucinta, a introdução do compliance no território brasileiro e como ele se relaciona ao combate ao assédio sexual no ambiente corporativo. Expõe a influência que as transformações sociais e mercados de consumo mais consciente têm exercido sobre as empresas e a sua posição de competitividade, e como a falta de zelo aos direitos humanos, mormente ao assédio sexual, pode expor as instituições a riscos jurídicos, reputacionais e financeiros. Por meio da pesquisa bibliográfica, documental e legislativa, após ser traçada uma análise comparativa e dialética dos pensamentos dos diversos estudiosos sobre o assunto, busca-se, ao final, aferir se as modificações trazidas pelo artigo 23 da Lei 14.457/2022 têm potencial efetividade ao combate do assédio sexual no ambiente laboral de empresas destituídas de um setor de compliance multidisciplinar, sólido e atento ao estrito respeito aos direitos humanos.

---

[1] Doutor em Teoria do Direito e da Democracia pela Università degli Studi Roma Tre (revalidado pela UFPR). Mestre em Direito Público pela UNISINOS. Coordenador do PPGD do Centro Universitário UNIVEL.

[2] Mestranda em Direito, Inovação e Regulações pelo Centro Universitário UNIVEL. Especialista em Direito Penal e Processual Penal pela EPD. Especialista em Lei Geral de Proteção de Dados pela FALEG.

[3] Mestrando em Direito, Inovação e Regulações pelo Centro Universitário UNIVEL. Especialista em Direito Econômico e Regulatório pela FGV/SP. Especialista em Direito Tributário pela PUC/SP.

Palavras-chave: Assédio sexual, Discriminação de gênero, Direitos humanos, Compliance, Lei 14.457/2022

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the (in)effectiveness of the measures to combat sexual harassment determined by article 23 of the Federal Law No. 14.457/2022 in companies lacking a consolidated compliance system. Initially, it explores the characterization of sexual harassment in the Brazilian legal system, especially in criminal and labor areas. It discusses the measures to combat sexual harassment brought by Law 14.457 of September 21, 2022, which introduced changes in the Consolidation of Labor Laws. It addresses the insertion of women in the labor market and how affirmative actions can promote their stimulation, constituting instruments that favor the material isonomy provided for in the Brazilian Federal Constitution. It briefly covers the introduction of compliance in Brazilian territory and how it relates to combating sexual harassment in the corporate environment. It not only exposes the influence that social transformations and more conscious consumer markets have had on companies and their competitive position, but also how the lack of care for human rights can expose institutions to legal, reputational and financial risks. Through bibliographical, documentary, legislative research and, mainly, through scientific articles, after a comparative and dialectical analysis of the thoughts of several scholars on the subject, this objective of this article, in the end, to assess whether the changes brought by article 23 of the Law No. 14.457/2022 has potential effectiveness in combating sexual harassment in the work environment of companies that do not have a multidisciplinary and solid compliance sector that is attentive to the strict respect for human rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sexual harassment, Gender discrimination, Human rights, Compliance, Law 14.457/2022

1 INTRODUÇÃO

Sob a ótica do ordenamento jurídico brasileiro, a prática de assédio sexual no ambiente laboral pode ensejar a responsabilização criminal do assediador e o dever de reparação de danos à vítima no âmbito cível, além de expor a empresa dentro da qual ele foi praticado a riscos reputacionais, jurídicos e econômicos.

Incidindo precipuamente sobre trabalhadoras do gênero feminino, o assédio sexual constitui um grande empecilho à inserção e à permanência da mulher no mercado de trabalho, estimulando a criação de legislação com vistas à introdução de políticas e procedimentos que fomentem o respeito aos direitos fundamentais.

Nessa esteira, foi sancionada, em setembro de 2022, a Lei Federal nº 14.457, que por meio de seu artigo 23, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, prestigiando, de forma expressa, o combate ao assédio no ambiente laboral por meio das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), além de elencar medidas específicas de combate ao assédio sexual no âmbito corporativo.

Com o fortalecimento do interesse da sociedade de consumo por outra forma de justiça social, baseada em políticas de reconhecimento e com repúdio às diversas formas de discriminação, resta às empresas a adoção de um programa de *compliance*, com políticas e procedimentos, amplamente divulgadas e com treinamento efetivo, que zelem pelo respeito aos direitos humanos, caso queiram manter uma posição satisfatória, com risco controlado e com competitividade no mercado.

Assim, resta saber qual será o potencial de efetividade das medidas de combate ao assédio sexual trazidas pela Lei nº 14.457/2022 ao serem recepcionadas por empresas destituídas de um programa de *compliance* ou que tenham apenas um programa "de fachada", sem uma preocupação real com a conformidade e a monitoração contínua de riscos.

Valendo-se da metodologia de abordagem dedutiva, partindo da relação entre enunciados básicos, obtidas por meio da pesquisa bibliográfica, documental, legislativa e de artigos científicos, pôde-se realizar uma análise comparativa e dialética dos pensamentos dos diversos estudiosos sobre o assunto e, assim, elaborar uma conclusão.

2 O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), denominada Convenção Sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, é abrangente

e pluralista ao definir o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho como “o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”, contra a violência e o assédio com base no gênero (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019, p. 02). Em que pese reconhecida por ao menos dez países, a Convenção nº 190 ainda não foi ratificada no Brasil (BRITO, 2022, s.p.).

Para a legislação brasileira, o assédio sexual não gera apenas o dever de indenizar a vítima na seara cível, constituindo crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, descrito como “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”, com pena de detenção, de um a dois anos, que poderá ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de dezoito anos (BRASIL, 1940, s.p.).

Pode-se afirmar, portanto, que sob o aspecto criminal, assediar sexualmente alguém seria constranger uma pessoa, com a específica finalidade de obter concessões sexuais, valendo-se de sua condição de superioridade ou ascendência derivada de emprego, cargo ou função, havendo quatro requisitos a serem preenchidos para que a conduta seja caracterizada como o crime: a) ação de constranger; b) especial fim (favores ou concessões libidinosos); c) existência de uma relação de superioridade ou ascendência; d) abuso dessa posição privilegiada em relação à vítima (BITENCOURT, 2019, p. 132).

Consoante Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 122-124), o assédio sexual se divide em duas categorias: por chantagem, quando a subjugação da vítima à investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial à situação profissional da pessoa assediada; e o assédio por intimidação, que abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante, ainda que não direcionadas de forma particular, como, por exemplo, ao expor material pornográfico no ambiente de trabalho.

Ao criminalizar o assédio sexual, buscou-se tutelar a liberdade sexual do indivíduo, a liberdade de exercício do trabalho e o direito de não ser discriminado (CUNHA, 2021, p. 555). Inegável que o tipo penal dedicou especial atenção ao ambiente de trabalho, eis que ao retratar crime próprio, exige da vítima uma condição de subalternidade em relação ao agente, que deverá, necessariamente, ser um superior hierárquico ou ascendente em relação de emprego, cargo ou função (CUNHA, 2021, p. 555-556).

Flávio da Costa Higa (2016, p. 495) destaca que o legislador brasileiro falhou gravemente ao definir o crime de assédio sexual exclusivamente em função do suposto desejo

de o assediador obter uma recompensa sexual, eis que muitas vezes a intenção do agente é puramente discriminatória, constituindo instrumento para subjugação da mulher e externalização da misoginia, eis que as pessoas do gênero feminino são, estatisticamente, as principais vítimas do crime de assédio sexual.

Assim, o Código Penal Brasileiro teria, "em sentido diametralmente oposto ao da discriminação de gênero", compreendido o assédio sexual como uma mera manifestação isolada de indivíduos descomedidos que buscam obter vantagens luxuriosas da posição hierárquica que ocupam (HIGA, 2016, p. 495).

O jurista Cezar Roberto Bitencourt (2019, p. 126) é crítico ferrenho à criação do tipo penal do assédio sexual, o atribuindo à "velha e condenável mania nacional de copiar 'modismos norte-americanos'".

Segundo o autor, são questionáveis a pertinência, a necessidade e a utilidade da criminalização dos comportamentos amoldáveis ao crime em comento, eis que eles já detinham, a seu ver, responsabilização suficiente nos setores civil, trabalhista e administrativo, e, inclusive, na seara criminal, podendo ser enquadrados nos delitos de constrangimento ilegal (artigo 146 do Código Penal), ameaça (artigo 147 do Código Penal), violação sexual mediante fraude (artigo 215 do Código Penal), importunação ofensiva ao pudor (artigo 61 da Lei de Contravenções Penais) ou, ainda, perturbação da tranquilidade (artigo 65 da Lei de Contravenções Penais), a depender do modo de agir do autor da conduta delitiva (BITENCOURT, 2019, p. 127-128).

E, de fato, a vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho já possuía amparo na legislação trabalhista, sendo-lhe possibilitada a rescisão indireta do contrato de trabalho, com a extinção do vínculo empregatício e a percepção de todas as verbas rescisórias decorrentes de uma demissão sem justa causa, caso ingresse com uma ação judicial com essa finalidade, fundamentada no não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 482, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho) ou na prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho) (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022, s.p.), sem óbice à persecução, na esfera cível, de uma indenização por danos morais (CALCINI; MORAES, 2022, s.p.).

A hierarquização, imprescindível à caracterização do crime de assédio sexual, é mitigada nos casos levados à Justiça do Trabalho, onde é possível o reconhecimento do dano e do direito à reparação mesmo nos casos em que a vítima não esteja subordinada ao agente (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022, s.p.).

Nessas situações, afere-se a existência de assédio horizontal, ou seja, aquele praticado entre colegas de trabalho, onde a responsabilidade pela reparação será da empresa, a teor do artigo 932 do Código Civil Brasileiro, sem prejuízo, ao empregador, que posteriormente busque a reparação pecuniária frente ao funcionário agente da conduta assediadora (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022, s.p.).

Compreensível, entretanto, a preocupação do legislador em tutelar a liberdade sexual e a dignidade dos trabalhadores brasileiros no âmbito criminal, por meio da criação de um tipo penal específico. Um levantamento realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho indicou que no período de janeiro de 2015 a julho de 2021, foram ajuizados, somente nas Varas do Trabalho, mais de 27.300 processos relativos a casos de assédio sexual em todo o Brasil (SACHETO, 2021, s.p.).

Em 2022, até o mês de junho, o Ministério Público do Trabalho já havia recebido 300 notificações de assédio sexual em ambiente profissional, o que representa 63% (sessenta e três por cento) do total de denúncias recebidas no ano de 2021 (474 ao todo) (RACANICCI, 2022, s.p.).

A publicização e judicialização dos casos de assédio sexual não repercutem negativamente apenas em relação à vítima. De acordo com a presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ministra Maria Cristina Peduzzi, compete ao empregador a promoção da gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho, de forma que "ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa" (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022, s.p.).

Esse entendimento deriva da preocupação do constituinte brasileiro em garantir um meio ambiente sadio e equilibrado, ao incluir o meio ambiente de trabalho no conceito de meio ambiente geral, a teor do artigo 225, *caput*, cumulado com o artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988, s.p.).

Nessa perspectiva, um ambiente de trabalho saudável constitui um direito intergeracional ao desenvolvimento sustentável, do qual advém a obrigação do empregador de zelar, também, pela salubridade do ambiente laboral sob uma perspectiva de saúde mental, sob pena de ser responsabilizado pelos danos causados (HIGA, 2016, p. 500).

Sob uma perspectiva corporativista, a manutenção de um ambiente laboral sem a ocorrência de assédio beneficia a empresa ao evitar a rotatividade de funcionários e o acionamento de seguros, mitiga custos com processos judiciais e, ainda, previne contra o desgaste da imagem organizacional provocado pela publicização negativa das ocorrências, que

poderia resultar na dificuldade de captação de novos trabalhadores e na perda de clientela (SOARES; OLIVEIRA, 2012, p, 197).

Dessa forma, o assédio sexual deve ser analisado pela empresa tomadora de trabalho como um problema de saúde laboral (PÉREZ, 2007, p. 101), mostrando-se necessária a adoção de medidas que atenuem ao máximo os riscos psicossociais, vislumbrando-se na implementação de um programa de *compliance* efetivo um instrumento apto à consecução de tal finalidade.

A adesão a programas de *compliance* auxilia na redução de situações de abuso nas instituições à medida que, por meio de suas políticas notoriamente divulgadas, procedimentos previamente estabelecidos e práticas, com treinamentos periódicos, os colaboradores são estimulados a exercitar melhores condutas relacionais e respeitar os demais colegas, em harmonia com as diretrizes dos códigos de conduta internos (BUOSI; LEAL, 2019, p. 70).

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A posição social da mulher pode variar conforme a cultura, o país ou o período histórico, mas uma constante permanece: a subordinação das mulheres aos homens, condição de desigualdade que, além de gerar violência, repercute na distribuição de poder, no acesso aos recursos materiais e simbólicos e serviços (BRASIL, 2014, p. 42).

Para Fernanda Oltramar e Vitor Hugo Oltramari (2011, p. 1.281), a condição do sexo feminino sempre foi um fator determinante para o tratamento desigual:

> O sexo sempre foi um fator de discriminação. Desde as mais antigas civilizações já existia o tratamento desigual entre homens e mulheres. Desde os primórdios da humanidade prevalecia, principalmente nas relações de trabalho a ideia preconcebida da superioridade masculina, sendo que a mulher era vista apenas como um objeto. Foi apenas com a Revolução Industrial que a situação feminina começou a ser analisada com um pouco mais de flexibilidade.

No âmbito trabalhista, não poderia ser diferente. Até 1989, esteve em vigor o artigo 446 da Consolidação das Leis do Trabalho, que presumia "autorizado" o trabalho da mulher casada e cujo parágrafo único concedia ao pai ou marido da mulher trabalhadora a prerrogativa de requerer judicialmente a rescisão do contrato de trabalho quando sua continuidade fosse "suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher" (BRASIL, 1943), ou seja, quando interferisse negativamente no cumprimento dos afazeres domésticos.

Para o jurista Rodolfo Pamplona Filho (2018, s.p.), a introdução das mulheres no mercado de trabalho não foi ocasionada pelo reconhecimento jurídico de sua igualdade, mas por constituírem uma mão-de-obra "mais dócil e barata", reforçando o entendimento de que "é sempre o dinheiro, a 'mola-mestra do mundo', que está por trás das grandes transformações sociais e jurídicas".

Logo, a partir do momento em que as mulheres foram recepcionadas no mercado de trabalho sob um viés originalmente discriminatório, natural que elas sejam expostas a condições mais precárias, "onde os excluídos percebem menores salários e estão à mercê de tratamentos desigualitários" (OLTRAMARI; OLTRAMARI, 2011, p. 1.281).

A pesquisa "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça", publicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2017, s.p.), analisou a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro por uma década (1995 a 2015) e apurou uma problemática que permanece irresoluta até os dias atuais: a maior parte dos indicadores exibe uma hierarquia estanque, na qual o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras.

O estudo constatou, também, que os últimos vinte anos parecem indicar que as brasileiras atingiram um "teto" de participação no mercado de trabalho difícil de ser ultrapassado. Entre 1995 e 2015, a taxa de participação feminina pouco oscilou em torno dos 54-55%, não tendo jamais chegado a 60%, o que denota que quase metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho.

Para a filósofa estadunidense Nancy Fraser (1996, p. 03), a sociedade, em sua contemporaneidade, tem pleiteado uma outra forma de justiça social, baseada em políticas de reconhecimento, que deve observar diferentes perspectivas de gênero, étnico-raciais e de minorias identitárias, visando a criação de um mundo que seja amigável às diferenças (*difference-friendly world*) e no qual a submissão às normas culturais dominantes e aos padrões instituídos não seja o preço a se pagar pelo respeito e por um tratamento igualitário.

Essa ressignificação dos anseios sociais não deixou de imprimir sua marca no ambiente corporativo. A concepção do próprio negócio, os princípios norteadores da empresa, os seus objetivos e os meios necessários ao exercício da atividade não mais se limitam ao cumprimento satisfatório do objetivo proposto, no sentido de obtenção de lucro ou do fornecimento de produtos ou serviços seguros aos consumidores (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 82).

Isto porque a transmutação social tem exigido das organizações, para que firmem uma posição de competitividade no mercado, a demonstração de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou Responsabilidade Social Empresarial (RSE), ou seja, que as empresas considerem em suas tomadas de decisões não apenas o seu potencial lucro ou crescimento, mas

que busquem gerar riquezas compartilháveis com as sociedades e as populações com as quais interagem de forma direta (PEREIRA; RODRIGUES, p. 81), dentre elas, por óbvio, as trabalhadoras que laboram na própria instituição.

Observado esse contexto, o setor corporativo possui o dever de colaborar na efetivação dos direitos fundamentais das mulheres, não apenas por ser um espaço no qual elas estão sujeitas a diversas formas de violência, discriminação e reprodução dessa desigualdade milenar, mas porque possuem condições efetivas de promover mudanças comportamentais e culturais, fomentando a inserção da mulher nas esferas decisórias em seus negócios (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 238).

De forma a promover o efetivo combate à discriminação contra a mulher, as instituições devem estruturar programas de seleção inclusivos para as mulheres, assim como implementarem políticas e procedimentos que encorajem a sua permanência na empresa, por meio de estímulos e qualificação profissional (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 243).

4 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE AO ASSÉDIO TRAZIDAS PELA LEI 14.457/2022

Atento à posição de subalternidade que a figura feminina ocupou no decorrer histórico, ao propor a Medida Provisória nº 1.166/2022, posteriormente convertida à Lei Federal nº 14.457, o ministro do Trabalho e Previdência do Brasil, Sr. José Carlos Oliveira (2022, s.p), expôs que "se, por um lado, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho tem se elevado nas últimas décadas, a qualidade dos postos, o uso do tempo e a remuneração seguem com diferenciais elevados em relação aos homens".

Nessa toada, importante consignar que o assédio sexual é uma das principais causas limitadoras do desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres no âmbito laboral, eis que são as pessoas mais propensas a sofrê-lo, especialmente por, na maioria dos casos, ocuparem cargos mais vulneráveis e instáveis dentro das empresas (PÉREZ, 2007, p. 99).

Outrossim, a partir do momento em que se constata a ocorrência repetitiva de uma situação de desigualdade, naturalmente se mostra pertinente a abordagem da dignidade da pessoa humana e um de seus desdobramentos: a isonomia material. O discurso "Oração aos moços", de Rui Barbosa, ainda que datado em 1920, aborda a isonomia sob uma perspectiva afeta à atualidade:

> A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios

> da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem. (BARBOSA *apud* MARMELSTEIN, 2014, p. 398).

Nessa toada, um dos alicerces do Estado Social Democrático de Direito é o pressuposto de que pode ser conferida maior igualdade material entre os homens nas ordens social e econômica, mediante intervenções solidaristas do Estado e da sociedade civil organizada (CASTRO, 2005, p. 389).

A Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 7ª, inciso XX, autoriza, de forma genérica, a efetivação de políticas de discriminação positiva na seara trabalhista, ao prever a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (BRASIL, 1988, s.p.).

Em 2018, foi publicado o Decreto nº 9.571, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais que exercem atividades no Brasil.

Ao longo de seu texto, o decreto estimula as empresas a adotarem padrões de conduta que promovam e respeitem os direitos humanos, conduzindo a um ambiente laboral em que todos possam exercer seus papeis respeitando a interação necessária dentro da instituição (BRASIL, 2018, s.p.).

Em 22 de setembro de 2022, por sua vez, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei Federal nº 14.457, que, dentre outras medidas, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, de forma a incluir, em seu artigo 163, a obrigatoriedade da constituição, pelas empresas, de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), "em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas" (BRASIL, 1943, s.p.).

Anteriormente à Lei 14.457/2022, a sigla Cipa correspondia a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (BRASIL, 1943, s.p.), não prestigiando, de forma expressa, o combate ao assédio no ambiente de trabalho.

Em complemento, o artigo 23 da Lei nº 14.457/2022 estabelece a necessidade de política e procedimentos internos no controle de situações abusivas e discriminatórias pautadas no gênero, ao preconizar que as empresas que estruturarem Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio, visando "a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho", deverão adotar as seguintes medidas:

> I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
>
> II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
>
> III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
>
> IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. (BRASIL, 2022, s.p.).

Considerando as lições trazidas pelo jurista Carlos Roberto Siqueira Castro (2005) em sua obra "A constituição aberta e os direitos fundamentais", a justificativa para a adoção de ações afirmativas, tais como as trazidas pela Lei Federal 14.457/2022, é a de que outras medidas não seriam capazes de atingir os fins aos quais elas se dispõem, especialmente o combate à discriminação e a promoção dos princípios da diversidade e do pluralismo, de modo a ensejar transformações no comportamento e na mentalidade da sociedade como um todo.

O objetivo, portanto, transcenderia a concretização da igualdade por meio da igualização de oportunidades a todos, propiciando verdadeiras transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, subtraindo do imaginário coletivo quaisquer ideias de supremacia ou de subordinação (CASTRO, 2005, p. 364-365).

Os instrumentos de combate ao assédio e à discriminação pautada em gênero trazidos pela Lei 14.457/2022, contudo, não se limitam ao campo de discussão teórico sobre formas de estímulo à isonomia material, discurso demagógico que tem sido continuamente empregado para implementar uma fachada de preocupação social, sem transformações efetivas.

Eles acendem um sinal de alerta às corporações, explicitando a existência de risco, ainda que não deliberadamente permitido, de ocorrência de casos de assédio sexual dentro de suas empresas, e que a fiscalização sobre essa forma de violência está mais aguçada, expondo as instituições a graves riscos reputacionais (dificuldade em captar novos funcionários e clientes caso receba a pecha de empresa permissiva à ocorrência de assédio), jurídicos (sujeição a ações trabalhistas e indenizatórias) e econômicos (perda de clientela e redução da lucratividade), e fomentando a busca por instrumentos que propiciem um ambiente laboral menos discriminatório, mais igualitário e psicossocialmente sadio.

Uma empresa pode levar anos para reconstruir sua imagem perante a sociedade de consumo e para recuperar-se economicamente após sofrer ataques à sua reputação e boicotes de mercados consumidores emancipados quanto ao seu poder de decisão e escolha (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 89), o que coloca em xeque uma organização que não insere a possibilidade de ocorrência de assédio sexual em sua análise de riscos, eis que, claramente, é uma questão cada vez mais debatida e reprovada socialmente. Sem o reconhecimento da existência de assédio sexual no mundo corporativo, se torna inviável a implantação de condições satisfatórias de previsibilidade sobre violações.

Assim, a questão do assédio sexual no ambiente de trabalho necessita ser encarada como um risco real pelas empresas, viabilizando que medidas preventivas e o apreço pelos direitos fundamentais sejam absorvidos e internalizados por cada colaborador e, também, pela alta hierarquia nos postos de comando. Quanto mais comprometida a organização com a multiculturalidade, com a diversidade e com a inclusão, "maior a possibilidade de lucro, de crescimento, de inserção no cenário global, além da construção sólida da reputação e legitimidade social empresarial" (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 89).

A mera adequação à legislação e às normativas procedimentais internas, contudo, se mostra insuficiente para a mitigação dos casos de assédio. Se mostra necessária uma efetiva "mudança de postura, de cultura e de atuação na vida organizacional a fim de que se tenha e mantenha novos comportamentos que visem a promoção e a valorização dos papéis" de cada um dos funcionários (BUOSI; LEAL, 2019, p. 71).

Não basta, tampouco, inserir práticas isoladas de estímulo à tolerância e ao respeito. É recomendado, inclusive, que as empresas, enquanto titulares de direitos e destinatárias de obrigações, como boa prática, imponham a seus parceiros de negócios e fornecedores que, assim como elas, respeitem os direitos humanos e coíbam práticas discriminatórias (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 90), zelando pela reputação da empresa como um todo, erigindo um programa de *compliance* que contemple uma avaliação de riscos profunda e completa, que proteja até mesmo pontos sensíveis externos, como a relação da organização com terceiros, prezando sempre pela responsabilidade social corporativa.

Depreende-se, portanto, que embora a instituição da obrigatoriedade da criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio nas empresas, a observarem procedimentos específicos de combate ao assédio sexual, seja uma medida louvável trazida pela Lei nº 14.457/2022 e com potencial de provocar reações das instituições, no sentido de atribuir ao controle ao assédio sexual no ambiente laboral a devida importância, a Comissão terá maior

potencial de efetividade se inserida em um programa de *compliance*, que é construído, justamente, sobre a análise de riscos.

5 *COMPLIANCE* NO DIREITO TRABALHISTA E A ASSIMILAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO TRAZIDOS PELA LEI 14.457/2022

A ideia de *compliance* no Brasil foi introduzida formalmente pela Lei Federal 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 131). No âmbito corporativo, o *compliance* corresponde ao "conjunto de disciplinas direcionadas ao cumprimento de normas legais e regulamentares, das diretrizes e políticas institucionais", desdobrando-se, precipuamente, sobre a detecção e a correição de desvios e inconformidades, ainda que potenciais (VIEIRA, 2022, s.p.).

Para Fernando Vieira (2022, s.p), "somente um programa de *compliance* bem estruturado poderá mitigar o risco de que haja a prática de assédio sexual no ambiente de trabalho", erigindo-se sobre uma avaliação de riscos bem-feita, que mesure a probabilidade de que a conduta seja desenvolvida por algum empregado

A implementação de programas de *compliance* tem sido uma realidade cada vez mais frequente no ambiente empresarial, à medida que consolidam novos códigos de conduta para os modelos de gestão interna das organizações, resultando em benefícios aos trabalhadores e na valorização social da empresa que se dispõe a adotar um programa de integridade (BUOSI; LEAL, 2019, p. 58).

São várias as razões para que as organizações prezem pelo respeito aos direitos de seus funcionários, e, em especial, repudiem a prática de assédio: proteção à reputação corporativa, à marca e à preservação de seu mercado de consumo, eis que as campanhas sociais contra empresas que violam os direitos humanos no exercício de suas atividades tem sido cada vez mais eficazes (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 138).

Pereira e Rodrigues (2021, p. 80) reforçam que a observância às estruturas de governança, aos parâmetros de *compliance* balizados pelos direitos humanos e pelo estímulo à plena cidadania, com a repulsão a toda sorte de discriminações, incluído, por certo, o combate ao racismo e às desigualdades, dentre elas a de gênero, se antes consistia em regra básica a ser observada pelo Estado no exercício de sua governabilidade, atualmente compõe pauta obrigatória às transnacionais que ansiarem por exercer suas atividades com um mínimo de competitividade.

Dessa forma, a instauração de uma política preventiva de *compliance* deve ser encarada não como gasto, mas como uma forma de investimento, pois impulsiona a majoração do nível de credibilidade das organizações, além de melhorar o desempenho dos colaboradores em um ambiente de trabalho psicossocialmente mais saudável, diminuindo os riscos com passivo trabalhista (BUOSI; LEAL, 2019, p. 72).

Engana-se quem relaciona o êxito dos instrumentos transformadores das estruturas sociais e econômicas violadoras dos direitos humanos exclusivamente ao aporte financeiro da empresa. A obtenção de resultados significativos e permanentes depende muito mais da cultura e do compromisso das organizações com os princípios da dignidade humana do que, necessariamente, de seu capital financeiro (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 86).

Implementar um programa de *compliance* que visa o respeito aos direitos humanos, dentre eles o direito à isonomia material e à liberdade sexual, implica na adoção, pelas empresas, de posturas, autorregulamentações, códigos éticos e de conduta aplicáveis a todos, independentemente da posição hierárquica ocupada; parceiros e fornecedores que possibilitem a realização de negócios com respeito aos preceitos éticos valorizados pela instituição, na legalidade e em situação de regularidade com as normas nacionais e internacionais protetivas dos direitos humanos (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 132).

Calcini e Carvalho (2021, s.p.) sustentam que é possível melhorar o ambiente de trabalho e diminuir a ocorrência de assédio por meio do *compliance*, com a instauração de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na organização.

Nesse sentido, a Lei 14.457/2022 trouxe um instrumento importante ao controle do assédio sexual no ambiente laboral: a fixação, dentro das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio, de "procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência", garantido o anonimato do denunciante (BRASIL, 2022, s.p.).

A procura dos canais de denúncia pelos funcionários demonstra que eles entendem a necessidade de reportar falhas, servindo como indicativo da efetividade da cultura ética e de prevenção implementada, independentemente de incentivos financeiros ou obrigações regulatórias (SOUZA; PINTO, 2021, p. 116).

Um ponto negativo do canal de denúncia ser gerenciado pela própria empresa alvo das delações seria uma possível proximidade entre as pessoas do investigador e do denunciado, podendo existir, inclusive, subordinação entre eles, além da possibilidade de o assunto não ser

tratado da forma mais adequada e haja a destruição de evidências, caso a organização não possua políticas internas sólidas (SOUZA; PINTO, 2021, p. 117).

O caráter multidisciplinar é inerente ao programa de *compliance*, que para ter acesso a todos os setores, não poderá estar vinculado a nenhum (SOUZA; PINTO, 2021, p. 96-97). Sua função envolve tomar medidas que julgarem necessárias à mitigação de riscos aferidos após contínuo monitoramento e análise criteriosa, razão pela qual estimula-se que o setor de *compliance* tenha colaboradores de diversas áreas da empresa e seja idealizado como uma estrutura destacada da hierarquia empresarial, dotada de autonomia e que reportará suas atividades apenas aos órgãos colegiados administrativos (SOUZA; PINTO, 2021, p. 97).

Calcini e Carvalho (2021, s.p.) corroboram o entendimento de que é imprescindível que as empresas tenham um departamento independente de *compliance*, que elabore um código de conduta institucional, fiscalize o seu cumprimento e apure eventuais infrações, punindo quem infringir suas normas (CALCINI; CARVALHO, 2021, s.p.).

Os canais de denúncia corporativos dentro das estruturas de *compliance*, portanto, demandam a elaboração de procedimentos internos de recebimento, análise e apuração das informações; a explicação clara aos funcionários, para que seja estabelecido um vínculo de confiança e sejam reportadas eventuais irregularidades; além de medidas firmes contra a retaliação dos denunciantes e treinamento constante dos agentes envolvidos (SOUZA; PINTO, 2021, p. 121), conduzindo à percepção da inocuidade da criação de um canal para denúncias, caso ele venha acompanhado da análise de riscos sob várias perspectivas e de um código de condutas corporativas bem consolidado.

Para que um programa de *compliance* se mostre eficaz, serão necessárias avaliações constantes dos riscos que pairam sobre a organização, demandando do setor responsável que realize monitoramentos contínuos; disponibilize treinamentos individualizados, com observância às particularidades concretas da instituição; e elabore protocolos atualizados sobre como proceder diante de denúncias ou indícios de condutas violadoras das normas legais e do código de conduta instituído (TARUN, 2011, p. 58-60).

Flávio Pereira e Rodrigo Rodrigues (2021, p. 151-152), ao tecerem considerações sobre a estruturação de um *compliance* com políticas e procedimentos que visem a proteção dos direitos humanos, relacionam os seus indicativos: a) conscientização, por todos os membros da corporação, sobre a necessidade de exercer suas atividades respeitando os direitos humanos, desde o corpo diretivo, até o funcionário "chão de fábrica"; b) o respeito e cumprimento às normas vigentes, sejam elas nacionais, internacionais ou decisões judiciais; c) o desenvolvimento e atualização periódica de efetivos programas de treinamento corporativo

sobre códigos de conduta; d) o comprometimento público da empresa com a pauta, inclusive com manifestações públicas de desaprovação quando ocorrer alguma violação interna; e) a exigência de postura similar dos parceiros de negócio; f) o desenvolvimento de atividades sociais que contribuam para a melhoria de vida de toda a sociedade (demonstração de responsabilidade social corporativa, no caso); g) a adoção de postura antirracista e antidiscriminatória; h) a efetiva, voluntária, justa e proporcional reparação de danos; e i) a colaboração e diálogo com a sociedade civil organizada e com o Poder Público.

Adán Nieto Martín (2019, p. 142) expressa a preocupação com o esvaziamento do real significado dos programas de *compliance* e que eles sejam utilizados meramente como argumento de defesa em demandas judiciais, sem que exista uma genuína preocupação com os deveres de prevenção e supervisão.

Similarmente às considerações de Flávio Pereira e Rodrigo Rodrigues (2021, p. 151-152), Martín (2019, p. 149-152) identifica elementos comuns que se mostram necessários para a implementação de um programa efetivo e critérios de qualidade que devem ser observados para que o programa de *compliance* não seja "de fachada", ou seja, possua potencial de eficiência: a) a contínua análise dos riscos, que deverá considerar o tipo de mercado no qual a empresa está inserida; b) a implementação de códigos de ética, que delinearão diretrizes comportamentais; c) controles internos e *due diligence*[1] com fornecedores e colaboradores externos; d) treinamentos e comunicação constantes, para difusão dos deveres e obrigações e assimilação por todos; e) mecanismos de detecção de irregularidades e a previsão de sanções, bem como de incentivos positivos; f) elaboração de protocolos predeterminados de respostas, para que a empresa saiba lidar com notícias negativas e com eventual reparação de danos, se necessário; g) institucionalização do programa, com a designação de responsáveis pela supervisão e coordenação das áreas vinculadas ao *compliance; h)* avaliação periódica das medidas introduzidas e correção de eventuais pontos ineficientes; e i) a documentação de todos os passos do programa implementado.

6 CONCLUSÃO

[1] Nesse contexto, significaria a empresa averiguar, previamente ao estabelecimento ou à manutenção da relação com o fornecedor ou parceiro, se esse terceiro demonstra o mesmo respeito aos valores fundamentais por ela consolidados.

O assédio sexual relaciona-se de forma íntima com o ambiente laboral no ordenamento jurídico brasileiro, eis que a condição de hierarquização e/ou subalternidade entre o agente e a vítima é condição determinante à própria caracterização do crime de assédio sexual.

Entrelaça-se, ainda, com o conceito de meio ambiente previsto em âmbito constitucional, à medida que um ambiente laboral permeado por situações de assédio sexual não corresponde a um ambiente psicossocialmente sadio, podendo ensejar a responsabilização da empresa tomadora dos serviços, seja por não efetivar medidas preventivas adequadas, seja por não punir, de forma justa e proporcional, os casos ocorridos sob sua supervisão.

Possuindo no gênero feminino as suas principais vítimas, o assédio sexual constitui um grande empecilho à inserção e à permanência da mulher no mercado de trabalho, e tem se tornado assunto cada vez mais em destaque em sociedades de consumo consciente, razão pela qual as empresas, se quiserem assumir uma posição de competitividade no mercado, precisam implementar programas de *compliance* que considerem, em suas avaliações de risco, a proteção contínua aos direitos humanos e o fomento à igualdade material.

Nessa esteira, adveio a Lei Federal nº 14.457/2022, que, por meio de seu artigo 23, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, prestigiando, de forma expressa, o combate ao assédio nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) a serem estruturadas pelas empresas, e trouxe medidas específicas de combate ao assédio sexual no ambiente corporativo, como, por exemplo, a criação de um canal para denúncias de casos de assédio, assegurado o anonimato a quem decidir denunciar.

Da análise atenta dos indicativos de qualidade e de efetividade dos programas de *compliance*, especialmente os elencados por Flávio Pereira e Rodrigo Rodrigues (2021, p. 151-152) e por Adán Martín (2019, p. 149-152), denota-se que a instituição de uma Comissão para apurar a ocorrência de casos de assédio sexual não trará mudanças permanentes e significativamente satisfatórias, seja na redução dos casos de assédio sexual, seja na consolidação reputacional e econômica da empresa.

Isto porque a ocorrência de assédio sexual no ambiente laboral expõe a instituição a riscos reputacionais, econômicos e jurídicos. Logo, tratando-se de análise de riscos, a implementação de um programa de *compliance* constitui a ferramenta mais idônea e com maior potencial de eficácia ao combate do assédio sexual, eis que sua base se fundamenta, justamente, na análise aprofundada e contínua de riscos, viabilizando um leque muito maior de procedimentos, ainda que não seja possível, em qualquer caso, garantir os resultados almejados.

A inserção de um canal para denunciação de situações de assédio sexual no ambiente corporativo, por exemplo, provavelmente será ineficiente na resolução da problemática, se não

for acompanhada de outros instrumentos de efetivação do *compliance*, amplamente divulgados e erigidos sob uma perspectiva multidisciplinar e que atinja todos os níveis de hierarquia.

Depreende-se, assim, que a inserção de medidas específicas voltadas ao combate do assédio sexual no ambiente laboral significa a maturação de um programa de *compliance*, mas são insuficientes se não forem parte de um programa mais amplo e que avalie os riscos do empreendimento como um todo, com especial observância à preservação dos direitos humanos, em todos os seus aspectos.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal de 05 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Brasília, 22 nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de Dezembro de 1940.** Rio de Janeiro, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Escritório Regional Para a América Central do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos (OACNUDH). **Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação das Mortes Violentas de Mulheres Por Razões de Gênero (femicídio/feminicídio).** [s.i.]: Onu Mulheres, 2014. 195 p. Tradução de Lucas Cureau. Disponível em: <http://www.oacnudh.org/>.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Lei Nº 14.457, de 21 de Setembro de 2022**. Brasília, 22 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 13 out. 2022.

BRITO, Débora. **Convenção da OIT contra assédio no trabalho ainda espera ratificação no Brasil**: ao menos dez países ratificaram acordo que estimula adoção de legislação específica contra práticas violentas no emprego. Ao menos dez países ratificaram acordo que estimula adoção de legislação específica contra práticas violentas no emprego. 2022. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/convencao-da-oit-contra-assedio-no-trabalho-ainda-espera-ratificacao-no-brasil-24022022. Acesso em: 13 out. 2022.

CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Aurea Maria de. **O assédio moral laboral e o compliance trabalhista**. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista. Acesso em: 13 out. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **Os efeitos nefastos do assédio sexual** contra mulheres e o dever do seu combate. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-ago-25/pratica-trabalhista-efeitos-nefastos-assedio-sexual-dever-combate-lo#_ftn7. Acesso em: 12 out. 2022.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **A constituição aberta e os direitos fundamentais:** ensaios sobre o constitucionalismo pós-moderno e comunitário. Rio7 de Janeiro: Forense. 2005. 813 p.

CUNHA, Rogério Sanches. **Manual de direito penal**: parte especial (arts. 121 ao 361. 13 ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2021. 1168 p.

FRASER, Nancy. ***Social Justice in the Age of Identity Politics****: redistribution, recognition, and participation. Redistribution, Recognition, and Participation.* 1996. Disponível em: https://tannerlectures.utah.edu/_resources/documents/a-to-z/f/Fraser98.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito Gv**, [S.L.], v. 12, n. 2, p. 484-515, ago. 2016. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrzFjP/?lang=pt. Acesso em: 12 out. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015.** Disponível em: https://bancariosdf.com.br/portal/wp-content/uploads/2017/03/retrato-das-desigualdades-de-genero-raca.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais.** 5 ed. São Paulo: Atlas. 2014. 536 p.

MARTÍN, Adán Nieto. Fundamento e Estrutura dos Programas de Compliance. In: SAAD-DINIZ, Eduardo (org.). **Manual de Cumprimento Normativo e Responsabilidade Penal das Pessoas Jurídicas**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018. p. 142-152.

OLIVEIRA, José Carlos. **Exposição de Motivos nº 00015/2022 MTP**. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf. Acesso em: 13 out. 2022.

OLTRAMARI, Fernanda; OLTRAMARI, Vitor Hugo. A dignidade da pessoa humana e a discriminação dos homossexuais. In: PIOVESAN, Flávia; GARCIA, Maria (org.). **Edições especiais Revista dos Tribunais 100 anos**: grupos vulneráveis. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 1273-1295. (Coleção doutrinas essenciais; vol. 4).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT.** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 13 out. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.) **Assédio sexual.** São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Orientação Sexual e Discriminação no Emprego**. 2018. Disponível em: https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675139604/orientacao-sexual-e-discriminacao-no-emprego. Acesso em: 13 out. 2022.

PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. ***Compliance* em direitos humanos, diversidade e ambiental.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. 478 p. (Coleção de *Compliance*; v. VI / coordenação Irene Patrícia Diom Nohara, Luiz Eduardo de Almeida).

PÉREZ, María del Pilar Cruz. *Hostigamiento sexual, un problema de salud laboral e inequidad de género*. ***Revista GénEros,*** Universidad de Colima, México, *año* 13, n. 36, feb. 2007. Disponível em: http://bvirtual.ucol.mx/descargables/119_hostigamiento_sexual.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

RACANICCI, Jamile. **MPT registra, até junho de 2022, 63% do total de denúncias de assédio sexual feitas em todo o ano passado**: para o procurador-geral do trabalho, josé de lima ramos, denúncias em 2022 devem superar o volume de 2021. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/07/04/denuncias-de-assedio-sexual-que-chegaram-ao-mpt-ate-junho-sao-63percent-de-todo-o-ano-passado.ghtml. Acesso em: 12 out. 2022.

SACHETO, Cezar. **Processos de assédio sexual sobem 21% no 1º semestre de 2021, diz TST**: pesquisa do tribunal compara período entre janeiro e junho deste ano - que registrou 1.477 casos no brasil - com 2020. 2021. Disponível em: https://noticias.r7.com/brasil/processos-de-assedio-sexual-sobem-21-no-1-semestre-de-2021-diz-tst-21082021. Acesso em: 12 out. 2022.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0303-76572012000200002. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/WCNjbkdKHrvHsKKYNv4DhQM/?lang=pt. Acesso em: 13 out. 2022.

SOUZA, Luciano Anderson de; PINTO, Nathália Regina. ***Criminal compliance.*** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. 344 p. (Coleção de *Compliance;* v. IV / coordenação Irene Patrícia Diom Nohara, Luiz Eduardo de Almeida).

TARUN, Robert. ***A Baker's Dozen:*** *Practical FCPA Advice for Multinational Executives, General Counsel and Audit Committees*, 2011. Disponível em:

https://www.bakermckenzie.com/~/media/Files/BDSUploads/Documents/global%20corporate%20compliance/ar_compliance_bakersdozen_11.pdf. Acesso em: 13 out. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?**: matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/assedio-sexual. Acesso em: 12 out. 2022.

VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; SILVA, Elisabet Leal da. O *compliance* como estratégia de combate ao assédio moral nas organizações. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; COPETTI NETO, Alfredo; SILVA, Alexandre Barbosa da (org.). **Direito, *Compliance* e Tecnologia**. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2019. p. 57-74.

VIEIRA, Fernando Borges. **Compliance e assédio sexual**: não se admite a forma culposa, sendo o dolo específico o elemento subjetivo do tipo, ou seja, a vontade consciente de se alcançar o resultado. Não se admite a forma culposa, sendo o dolo específico o elemento subjetivo do tipo, ou seja, a vontade consciente de se alcançar o resultado. 2022. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/369272/compliance-e-assedio-sexual. Acesso em: 13 out. 2022.