

Data de aprovação: ____/____/____

UMA ANÁLISE DO *COMPLIANCE* COMO FERRAMENTA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Taiany Kelly Paiva da Silva Rocha¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

No cenário corporativo, o *compliance* é a área que busca a conformidade com a legislação vigente e os normativos implementados pela empresa, não se limitando apenas a combater práticas de fraude e corrupção. Embora tenha surgido nesse contexto, aplica-se também em situações antiéticas ou ilícitas, como o assédio moral. Esta pesquisa teve natureza quali-quantitativa devido à observação da percepção e opinião das pessoas, bem como a análise dos resultados coletados para criação de gráficos. Este artigo visou analisar a percepção das mulheres acerca do *compliance* como ferramenta para combater casos de assédio moral no ambiente de trabalho. As mulheres representam a maioria da população brasileira e a minoria entre os que trabalham. Quando empregadas, representam o maior número de vítimas de assédio moral, devido à cultura machista e o papel social imposto às mulheres para educação e cuidados com filhos e marido, além dos afazeres domésticos. Entretanto, empresas que possuem um programa de *compliance* implantado e gerido de maneira eficaz previnem casos de assédio e outras desconformidades, e promovem, além da segurança jurídica, maior sensação de confiança para que as mulheres, principais vítimas do assédio moral, denunciem as violências sofridas a qualquer entidade responsável com competência para tratar o assunto.

Palavras-chave: *Compliance*. Assédio moral. Mulher. Prevenção.

AN ANALYSIS OF COMPLIANCE AS A TOOL TO COMBAT MORAL HARASSMENT OF WOMEN IN THE WORKPLACE

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário UNI-RN. E-mail: taianykpaiva@gmail.com.

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário UNI-RN. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br.

ABSTRACT

In the corporate scenario, compliance is the area that seeks compliance with current legislation and regulations implemented by the company, not limited to fighting fraud and corruption practices. Although it emerged in this context, it also applies in unethical or illegal situations, such as moral harassment. This research had a quali-quantitative nature due to the observation of people's perception and opinion, as well as the analysis of the results collected for the creation of graphs. This article aimed to analyze the perception of women about compliance as a tool to fight cases of bullying in the workplace. Women represent the majority of the Brazilian population and a minority among those who work. When employed, they represent the largest number of victims of psychological harassment, due to the macho culture and the social role imposed on women in terms of education and care for their children and husband, in addition to household chores. However, companies that have a compliance program implemented and managed effectively prevent cases of harassment and other non-compliance, and promote, in addition to legal certainty, a greater sense of trust for women, the main victims of bullying, to report the violence suffered to any responsible entity competent to deal with the matter.

Keywords: Compliance. Moral harassment. Woman. Prevention.

1 INTRODUÇÃO

Apesar de vir ganhando cada vez mais espaço no Brasil, inclusive com a publicação da Lei nº 12.846/13³ (Lei Anticorrupção), o *compliance* é um tema é pouco explorado e não há legislação vigente acerca dele propriamente dito. Embora tenha se originado nas instituições bancárias devido à necessidade de mais segurança nesses ambientes, ele não se limita a combater apenas práticas de fraude e corrupção. Em que pese esses desdobramentos sejam de grande relevância, ele tem também o intuito de mitigar riscos, implementar a cultura ética, reduzir ou mitigar situações antiéticas ou ilícitas, sustentar a continuidade do negócio e preservar os valores da empresa, de modo a garantir o direito fundamental ao trabalho digno, seguro e saudável.

³ É também conhecida como Lei da Empresa Limpa e representa um importante avanço porque prevê a responsabilização objetiva, no âmbito civil e administrativo, de empresas que praticam atos lesivos contra a administração pública.

Nesse sentido, surge o assédio moral, que embora ainda não esteja tipificado no código penal, trata-se de um dos atos antiéticos e ilícitos que podem ser combatidos através da implantação e manutenção de um programa de *compliance* efetivo. O assédio moral se trata da exposição, repetitiva e prolongada, de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo as mulheres as principais vítimas, conforme já comprovou a literatura especializada.

O presente artigo tem o objetivo de analisar a percepção das mulheres acerca do *compliance* como ferramenta para combater casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Além de explorar a interdisciplinaridade entre o Direito e a gestão das empresas, a pesquisa tem o propósito de analisar também a origem e a implantação do *compliance* no cenário corporativo, bem como analisar o assédio, contextualizar a história da mulher no mercado de trabalho e as dificuldades vivenciadas em razão do sexo e de uma cultura machista imposta pela sociedade. Ademais, este artigo visa entender de que forma o *compliance* pode contribuir para prevenção do assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho.

Trata-se de uma pesquisa com método de abordagem hipotético-dedutivo, uma vez que há uma dedução de uma hipótese que foi levantada a partir de um problema, sendo ela: se o *compliance* for devidamente implantado nas empresas, as mulheres se sentirão mais seguras em denunciar os casos de assédio moral? Além disso, trata-se de uma pesquisa de natureza quali-quantitativa, em razão do levantamento de dados, hipóteses e elaboração de gráficos, por meio da coleta de dados sólidos e quantificáveis via [questionário](#)⁴ no Microsoft Forms⁵, além de constatar as eventuais causas dos resultados que foram obtidos no que tange o principal objetivo desta pesquisa. Para tal finalidade, foram estudados documentos jurídicos, como a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional, bem como os princípios gerais do direito do trabalho e, de forma secundária, a bibliografia especializada, como trabalhos acadêmicos, artigos, teses, monografias, revistas, livros e afins.

2 A ORIGEM DO COMPLIANCE

⁴ Ao clicar no link, o leitor poderá visualizar o questionário aplicado no formato PDF.

⁵ É um criador de pesquisas lançado pela Microsoft.

O *compliance* teve origem no início do século XX com a criação do Banco Central dos EUA e tinha como principal objetivo tornar o ambiente financeiro mais seguro e estável. Em 1970, as penalidades para as empresas americanas que se envolviam em atos de corrupção no exterior se tornaram mais severas devido à criação da Lei Anticorrupção Transnacional (CFA⁶, 2019). Com isso, todas as empresas, inclusive as que não estavam envolvidas em escândalos de corrupção, passaram a adotar práticas de *compliance* com o intuito de melhorar as suas imagens, de modo a aumentar a credibilidade no mercado.

Ainda de acordo com o CFA (2019), no Brasil, apenas no ano de 1992 começou a se falar em *compliance* devido à abertura do mercado nacional para empresas do exterior. A Operação Lava-Jato, que fez a descoberta de diversos esquemas de corrupção que envolviam empresas públicas e privadas, fez com que o Brasil voltasse a adotar práticas de *compliance* no ano de 2014 para combater fraude, corrupção, desvio de verba pública e lavagem de dinheiro. A KPMG⁷ descreve com detalhes a origem do *compliance* no Brasil:

Em 2013, após anos de aceitação passiva, os brasileiros deram um basta à corrupção e foram às ruas. A nova lei de combate à corrupção de 2014 e a Operação Lava Jato - uma investigação da Polícia Federal que se transformou no maior processo judicial de corrupção da história do Brasil - tornou os executivos muito mais conscientes das implicações legais e das possíveis consequências para eles e para suas empresas. Como resultado, o interesse na definição de medidas de *compliance* aumentou consideravelmente. Entretanto, com exceção de algumas multinacionais, a maioria das empresas brasileiras, mesmo as organizações de primeira linha, começaram a investir apenas recentemente em CMS. Seus esforços são percebidos como os primeiros passos, com foco principalmente em medidas de baixo custo, tais como códigos de conduta e canais de denúncia. Dentre os maiores obstáculos atuais estão a falta de consciência entre empresas líderes de mercado, escassez de recursos e falta de profissionais experientes em *compliance*.

⁶ Conselho Federal de Administração.

⁷ Rede global de firmas independentes que prestam serviços profissionais de Audit, Tax e Advisory.

Em que pese o tema *compliance* venha se popularizando no Brasil, especialmente após a Operação Lava-Jato e publicação da Lei Anticorrupção, ainda não há legislação vigente acerca do assunto. Conforme Antonik (2016, p. 49):

O Brasil passou por um amadurecimento institucional significativo nos últimos anos. Estamos melhorando. As punições imediatas passaram a atingir o patrimônio e a vida de empresas e de executivos e, principalmente, a imagem das companhias. Ou seja, usar a corrupção como parte do negócio passou a custar caro.

Além das punições que passaram a ocorrer principalmente após a Operação Lava-Jato e a publicação da Lei Anticorrupção, outro marco importante sobre a evolução do *compliance* no Brasil foi a criação do Instituto *Compliance* Brasil.⁸ “É mais um indício de que o país está amadurecendo institucionalmente” (ANTONIK, 2016, p. 49).

De acordo com a LEC (2020), o *compliance*:

Trata-se da área que cuida, para que uma empresa cumpra com as leis e normas pertinentes ao seu setor de atuação, principalmente aquelas que podem trazer grandes riscos financeiros e reputacionais, como a Lei Anticorrupção brasileira, FCPA (lei anticorrupção norte-americana) e UKBribery Act (lei anticorrupção do Reino Unido). Além disso, é responsável pela aplicação de políticas e códigos de conduta que visam à adoção de comportamentos éticos dentro da organização.

Nesse sentido, o *compliance*, além de combater práticas de fraude e corrupção, tem também o intuito de mitigar riscos, implementar a cultura ética, sustentar a continuidade do negócio e preservar os valores da empresa, de modo a garantir o direito fundamental ao trabalho digno, seguro e saudável, conforme prevê a Constituição Federal.

2.1 A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

⁸ Fundado no dia 09 de dezembro de 2014, o Instituto *Compliance* Brasil é uma associação sem fins lucrativos, pautada pela excelência, transparência e independência, que tem como objetivo fundamental promover a cultura de *compliance*, em sua maior dimensão.

O *compliance* tem origem do verbo em inglês “*to comply*” que significa “agir em conformidade” (LEC⁹, 2020). No cenário corporativo, a empresa que está em *compliance* observa e cumpre rigorosamente a legislação, as políticas, normas e procedimentos internos, além da legislação vigente.

O programa de *compliance* se adapta à realidade, às necessidades e às condições de cada empresa. Além disso, depois de implantado, o programa de *compliance* precisa de um acompanhamento contínuo, em razão da sua volatilidade, para se adaptar às mudanças ocorridas na empresa, no mercado e na legislação. De acordo com a LEC (2017):

(...) os pilares de um programa de *compliance* foram compilados para nortear a implantação. Se forem seguidos corretamente, podem ajudar o profissional da área e os gestores a garantir um bom planejamento, assim como sua posterior execução.

Embora o programa de *compliance* costume variar de uma empresa para outra, existem alguns passos que podem ser seguidos para colaborar com a implantação, efetividade e, ainda, a continuidade do programa na empresa. De acordo com o manual para implementação de programas de *compliance* (2017):

(...) faz-se necessário estabelecer uma política de monitoramento contínuo a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo. A organização pode, por exemplo, sofrer mudanças em sua função, agregando atividades que antes não desempenhava. Tal situação altera o cenário de riscos anteriormente mapeado.

Inicialmente, ter a consciência de que a eficiência operacional é tão importante quanto o aspecto da ética e da integridade é fundamental para compreender a importância da implantação de um programa de *compliance* em uma empresa, que somado ao apoio e engajamento da alta direção podem garantir a efetividade do programa. Ainda de acordo com a LEC (2017), “a alta administração deve apoiar e se envolver no planejamento e na execução das ações”.

⁹ Legal, Ethics & Compliance.

Os líderes precisam estar envolvidos para que seja colocado em prática a ideia de liderar pelo exemplo, incentivando os colaboradores, inspirando confiança e implementando a cultura ética a fim de que a ideia de *compliance* e integridade não seja disseminada de forma superficial e limitada ao ambiente de trabalho. De acordo com o manual para implementação de programas de *compliance* (2017), “As lideranças ocupam naturalmente uma posição de destaque, são alvo de maior atenção dos funcionários, sendo seus atos por eles reproduzidos, seja por admiração, lealdade, respeito ou por qualquer outro motivo”.

Contando com o apoio da alta administração, é possível identificar os riscos que a empresa pode estar sujeita durante a execução de suas atividades. Essa identificação se dá através do mapeamento de riscos que tem o objetivo de conhecer previamente os possíveis obstáculos e evitá-los ou, ainda, mitigá-los através de planejamento e soluções estratégicas. De acordo com a LEC (2017), “a avaliação de riscos, também chamada de Mapeamento de Riscos de *Compliance* (*Compliance Risk Assessment – CRA*), é uma das etapas mais importantes da implantação de um programa de integridade”.

Após o mapeamento de riscos, surge a necessidade de elaborar o código de ética e os demais procedimentos, políticas e normas internas da empresa. O código de ética tem como objetivo manter a conformidade com a legislação, além de garantir a cultura de integridade dentro e fora da empresa (LEC, 2017). Ademais, esse documento orienta qual a conduta esperada dos colaboradores, podendo ser estendido aos fornecedores e prestadores de serviço, além da divulgação também aos clientes da empresa.

A adoção de controles internos no programa de *compliance* pode contribuir para mitigar riscos de integridade e promover uma maior organização interna. De acordo com a LEC (2017), é necessário que a empresa elabore mecanismos de controle que possam minimizar riscos internos e externos. Os controles internos permitem identificar se os riscos mapeados anteriormente poderão ser realmente sanados, traçar novos objetivos e identificar outros riscos inerentes ao negócio sem causar grandes impactos na operação da empresa.

Para que haja efetividade na disseminação da cultura de integridade e valorização de comportamentos éticos, é essencial a realização de um plano de comunicação e treinamento para transmitir conceitos e princípios éticos a fim de reforçar as orientações de conduta presentes no código de ética da empresa (LEC, 2017).

Com os colaboradores capacitados para atuarem de forma íntegra sem violar as leis ou as normas internas, e preparados para lidar com possíveis situações antiéticas, é o momento de investir em um canal de denúncias que deve ser disponibilizado pela empresa, preferencialmente de forma independente e autônoma. De acordo com a LEC (2017), “os colaboradores precisam de canais de denúncia ativos para alertar sobre violações ao código de conduta”. É através do canal de denúncia que a empresa tem conhecimento de situações em desacordo com a lei ou normas internas.

A LEC (2017), dispõe que:

Feita uma denúncia, a empresa precisa investigar qualquer indício de comportamento antiético e ilícito que tenha sido noticiado. Em seguida, deve-se tomar as providências necessárias, com as devidas correções e, conforme o caso, punições.

Após o recebimento das denúncias no canal ocorrem as investigações internas. Esse é um processo de averiguação, normalmente conduzido pelos membros da equipe de *compliance*, considerando as informações e provas trazidas pela pessoa denunciante, além da possibilidade de realização de oitivas com os envolvidos e consultas nos sistemas disponibilizados pela empresa, a fim de constatar se houve um desvio de conduta ou não. Quando são constatados desvios, a pessoa denunciada fica sujeita à aplicação de medidas disciplinares, que vão desde uma advertência até o desligamento com ou sem justa causa.

Para que a empresa esteja em *compliance*, é necessário que ela seja e pareça ética, ou seja, as pessoas precisam enxergar a empresa como uma referência de cultura de integridade. Portanto, é necessário o engajamento de todos que fazem parte da empresa, uma vez que quaisquer decisões ou comportamentos precisam estar pautados na ética a fim de não restar dúvidas sobre a conduta da empresa ou

de seus colaboradores. É essencial que o programa de *compliance* faça parte da cultura da empresa como um todo (LEC, 2017).

Compreendendo que o programa de *compliance* não se limita apenas aos colaboradores da empresa, mas também aos fornecedores, representantes, parceiros, etc., surge a necessidade da realização da *due diligence*, que em português significa diligência prévia, e é um processo de análise e avaliação detalhada de um terceiro antes da celebração de qualquer contrato com a empresa (LEC, 2017).

A *due diligence* é uma avaliação reputacional que levanta informações acerca do quadro societário, situação financeira, histórico de práticas trabalhistas contrárias à lei, processos judiciais, doações, notícias negativas, dentre outras informações necessárias para evitar que a empresa seja exposta a riscos.

Para que o programa de *compliance* seja efetivo e promova, de fato, um ambiente íntegro e ético, é necessário implementar um processo de avaliação constante que ocorre através da auditoria interna. De acordo com o manual para implementação de programas de *compliance* (2017):

(...) é importante haver constante avaliação das ações e medidas adotadas pelo programa. É imperativo identificar, de maneira contínua, se as medidas mitigadoras inicialmente propostas realmente estão funcionando como previsto, comunicando tempestivamente as fragilidades identificadas à alta direção.

Esse monitoramento é importante para promover os ajustes necessários às mudanças ocorridas na empresa e para identificar se a empresa está alcançando o objetivo esperado e em conformidade com as leis e normas internas. O manual para implementação de programas de *compliance* (2017) dispõe que:

O monitoramento contínuo também implica em identificar, sempre que necessário, novos riscos, áreas ou processos em que possam ocorrer quebras de integridade, bem como redefinir a priorização dos riscos já identificados para, conforme o caso, implementar novas medidas mitigadoras.

Atualmente a inclusão e a diversidade é mais um pilar para a implantação do programa de *compliance*, isso se dá em razão de ter restado entendido que não existe

o *compliance* e um ambiente de trabalho íntegro e ético sem respeito e igualdade (LEC, 2017).

2.2 INTEGRIDADE E ÉTICA NO AMBIENTE CORPORATIVO

A palavra ética deriva da palavra grega “*êthos*” e significa “caráter”. É chamado de ética o campo da filosofia que é responsável por pesquisar, refletir e compreender as ações humanas e os princípios que motivam, disciplinam e orientam as ações das pessoas, classificando os comportamentos como certos ou errados. A ética pode ser definida como o conjunto de princípios e valores que são utilizados para decidir a conduta social e existe em razão da coletividade (CORTELLA, 2019).

Conforme Antonik (2016, p. XXIII), “a ética também pode ser um conjunto de regras que atribuem valor e regem a vida das pessoas, dos grupos ou da sociedade como um todo”.

Ainda de acordo com Antonik (2016, p. 86):

Ética é o compromisso com a verdade. Ela é única. Varia com o tempo, adapta-se a evolução social e está ligada diretamente com o certo e o bem. Por esta razão, difere de modo tênue do conceito de moral, que está associado aos costumes. A ética é voluntária e espontânea.

Cortella (2019) diz que “a moral é a prática, portanto, existe moral individual. A ética é o conjunto de princípios de convivência, portanto, não existe ética individual. Existe ética de um grupo, de uma sociedade, de uma nação”. A moral é, portanto, um conjunto de hábitos e costumes de uma sociedade, que se constrói em conformidade com a cultura de um determinado lugar. Enquanto a ética está vinculada ao certo e ao errado, a moral está vinculada aos costumes de uma determinada sociedade.

A FNQ¹⁰ (2011) diz que “hoje, a ética ocupa o lugar de um objetivo essencial das corporações”. No ambiente corporativo, “a ética é a garantia da reputação da organização. Seus valores são respeitados com o objetivo de assegurar a sua perenidade e sobrevivência e, como não poderia deixar de ser, assegurar resultados” (ANTONIK, 2016, p. XXV).

¹⁰ Fundação Nacional da Qualidade.

De acordo com a upLexis¹¹ (2016), “no mundo empresarial, uma organização precisa estar de acordo com diversas leis, regras e conduta. O estabelecimento da ética empresarial visa justamente enquadrar as empresas a essas regras”.

A ética empresarial está diretamente ligada à implantação e manutenção de um programa de *compliance*, e sua ausência pode comprometer o maior bem imaterial da empresa: a reputação e a imagem. A ética empresarial é capaz de promover um ambiente de trabalho regado de colaboração e respeito, além de favorecer um bom clima organizacional, o que significa melhoria na qualidade de vida dos colaboradores e, conseqüentemente, melhoria nos resultados operacionais da empresa.

Embora seja impossível distorcer o que é certo em relação ao que é errado, a ética pode variar ligeiramente de uma sociedade para outra, enquanto a moral pode sofrer variações conforme o tempo e espaço por estar diretamente ligada aos costumes, hábitos e cultura de uma determinada sociedade. Não há meio termo para o que é ético, uma vez que o certo é certo independentemente de qualquer situação. No que tange à moral, no Brasil, discriminar uma mulher pela sua condição feminina, por exemplo, é considerado uma conduta antiética, no entanto, em uma sociedade muçulmana, embora sob o ponto de vista ético seja considerado errado, é moralmente aceita a subordinação das mulheres aos homens (ANTONIK, 2016).

3 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER

Até meados do século XIX, a mulher não possuía direitos atualmente considerados básicos, como ler, escrever, trabalhar, votar etc. A mulher, na época, considerada como “sexo frágil”, era culturalmente ensinada a se tornar uma boa esposa, posteriormente uma boa mãe, e suas atividades se limitavam aos afazeres domésticos e a educação dos filhos, sendo sempre inferiorizada em relação aos homens em razão da dependência financeira e da falta de privilégios. Segundo Fraccaro (2018, p. 21), “por muito tempo havia se esquecido das mulheres, como se, por serem destinadas à obscuridade da reprodução, inenarrável, elas estivessem fora do tempo, ou ao menos, fora do acontecimento”.

¹¹ Empresa de tecnologia e mineração de dados que desenvolveu uma solução inovadora para otimização de *compliance*.

Com a Revolução Industrial e, conseqüentemente, o crescimento da indústria no final do século XIX, houve a escassez da mão-de-obra que naquela época era concentrada apenas nos homens, portanto, as mulheres começaram a conquistar espaço no mercado de trabalho, e além das atividades domésticas passaram a ser utilizadas como mão-de-obra nas indústrias. “Entre os anos de 1917 e 1937, o Brasil tinha uma classe trabalhadora majoritariamente rural e com pouca instrução formal ou qualificação” (FRACCARO, 2018, p. 23).

“O Decreto do Trabalho das Mulheres, de 1932, estipulou a licença maternidade, proibiu a desigualdade salarial e o trabalho noturno das mulheres” (FRACCARO, 2018, p. 14). Além disso, a Constituição Federal de 1934 garantia assistência médica às gestantes e proibia o trabalho de mulheres em ambientes insalubres.

Em que pese os avanços da Constituição de 1934, na prática, a situação das mulheres no mercado de trabalho era precária, com remuneração inferior à dos homens e, ainda, com jornadas de trabalho exaustivas. Ainda de acordo com Fraccaro (2018, p. 18), “o tema da igualdade entre mulheres e homens esteve presente na luta dentro das fábricas, nos sindicatos, nos partidos e no nascente movimento feminista”.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) promovida por Getúlio Vargas no ano de 1943 foi um marco importante na conquista dos direitos trabalhistas no Brasil, pois incluiu normas específicas de proteção do trabalho da mulher como a garantia ao livre acesso ao mercado de trabalho, proteção jurídica e proibição do empregador considerar sexo, raça, idade para fins de remuneração (TAVASSI, RÊ, BARROSO, MARQUES, 2021).

Além dos avanços legislativos, um outro marco importante em busca dos direitos iguais foi o movimento feminista¹², que em 1970 tomou conta dos EUA, refletindo no Brasil, e permitindo que as mulheres comessem a exercer atividades consideradas relevantes para a sociedade, como professoras, costureiras etc. (TAVASSI, et. al., 2021).

¹² O feminismo é um movimento que começou no século XIX e se tornou um movimento social, político e filosófico. Seu principal objetivo é a igualdade de direitos para as mulheres.

Posteriormente, a promulgação da Constituição de 1988 estabeleceu o princípio da isonomia, o qual dispõe a respeito da igualdade de todos perante a lei sem qualquer distinção, sendo reafirmadas as ideias de não discriminação e combate à desigualdade de gênero, conforme o disposto no art. 5º da Constituição Federal “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

3.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Embora ainda exista um cenário repleto de desigualdade e injustiça, a necessidade de fazer valer o princípio da isonomia tem ecoado ainda mais alto em razão da evolução da sociedade. Além de ser um direito previsto na Constituição Federal, a igualdade de gênero é fundamental para uma sociedade mais pacífica e um mundo mais sustentável.

A desigualdade de gênero está presente na vida da mulher desde a infância, sendo sempre associada a rotinas domésticas até a vida adulta na vivência no mercado de trabalho. O combate à desigualdade é desafiador e essencial, além disso, é um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas. O ODS 5¹³ tem como objetivo alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas:

Muitos avanços em termos de assegurar melhores condições de vida a mulheres e meninas são um importante legado dos ODM. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável visam intensificar estas realizações, não apenas nas áreas de saúde, educação e trabalho, mas especialmente no combate às discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas para que possam atuar enfaticamente na promoção do desenvolvimento sustentável, por meio da participação na política, na economia, e em diversas áreas de tomada de decisão.

Apesar da luta feminista e das garantias previstas na Constituição e na CLT, o aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho não superou as desigualdades profissionais entre homens e mulheres, e isso se dá em razão da cultura machista, da sociedade patriarcal e do papel social imposto às mulheres para

¹³ O objetivo de desenvolvimento sustentável 5 busca alcançar a igualdade de gênero.

educação dos filhos e cuidados com o marido, além dos afazeres domésticos, resultando em uma dupla jornada de trabalho quando empregadas. Segundo Fracarro (2018, p. 22) “as mulheres seriam duplamente úteis, como trabalhadoras e como mães e esposas”.

As mulheres representam a maioria da população brasileira, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no entanto são minoria entre os brasileiros que trabalham, representados por 42,8% apenas. Quando estão no mercado de trabalho representam o maior número de vítimas de assédio, conforme aponta o relatório da Organização Internacional do Trabalho de 2018.

Mulheres e homens sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, no entanto, as mulheres são as principais vítimas acometidas por essa violência, representando 65% contra apenas 29% dos homens, de acordo com pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP.

De acordo com os estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, uma vez que a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/funções outorgados por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica (CONJUR, 2019).

Segundo o IPEA¹⁴ (2019), a quantidade de mulheres que estão empregadas no Brasil passou de 56,1% em 1992 para 61,6% em 2015, com projeção para atingir 64,3% no ano de 2030, o que evidencia a presença feminina no mercado de trabalho.

Entretanto, as mulheres ainda sofrem mais abuso e assédio moral e sexual no ambiente de trabalho do que os homens. De acordo com a Agência Patrícia Galvão (2020), 40% das mulheres já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho, contra apenas 13% dos homens.

4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DAS MULHERES SOBRE O COMPLIANCE

¹⁴ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

O assédio moral trata-se de qualquer conduta de caráter abusivo que ocorra de forma sistemática e exponha a pessoa assediada a situações de humilhação, menosprezo, ironia e constrangimento durante a jornada de trabalho e exercício de suas funções, causando, inclusive, sofrimento físico e traumas psicológicos, que podem impactar negativamente na vida profissional e pessoal da pessoa vítima do assédio (MPF¹⁵, 2016).

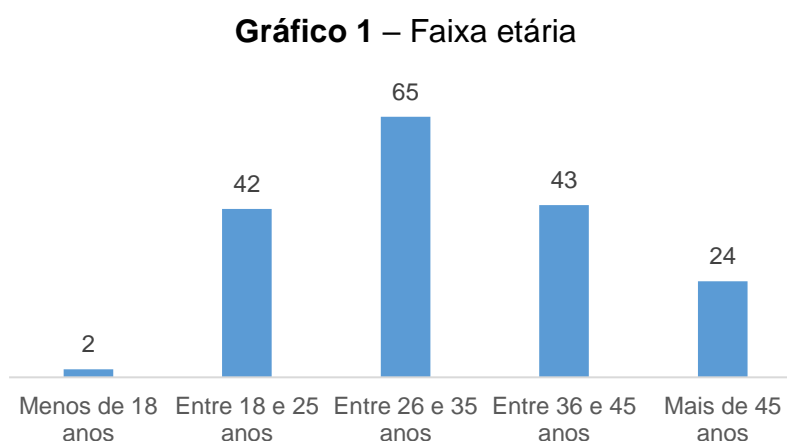
Para Hirigoyen (2009, p.17), o assédio moral:

É definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para analisar a percepção das mulheres acerca do *compliance* como ferramenta para combater casos de assédio moral no ambiente de trabalho, foi aplicado um [questionário](#)¹⁶, via Forms, limitado ao público feminino que tem ou já teve alguma experiência profissional no mercado de trabalho.

A pesquisa tem natureza quali-quantitativa em razão da análise da percepção, opinião e sentimentos das pessoas sobre o tema discutido, bem como uma análise dos resultados coletados e correlação entre os temas para criação de gráficos.

Em uma amostra de 176 pessoas entrevistadas, foi possível extrair o gráfico que dispõe sobre a faixa etária das respondentes:



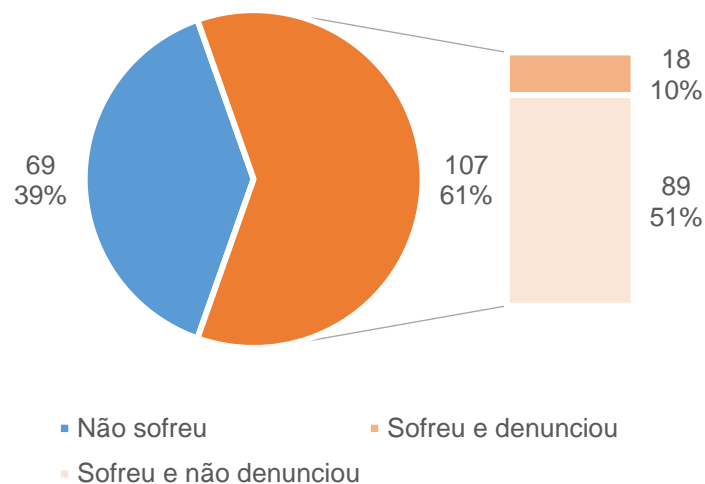
¹⁵ Ministério Público Federal.

¹⁶ Ao clicar no link, o leitor poderá visualizar o questionário aplicado no formato PDF.

Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

Com base na pesquisa realizada sobre o assédio moral sofrido pela mulher no mercado de trabalho, restou evidenciado que 61% das pessoas entrevistadas já foram vítimas do assédio moral, violência que ocorre no ambiente de trabalho e acomete principalmente mulheres. Apenas 10% das pessoas que já foram assediadas realizaram uma denúncia formal a qualquer entidade responsável com competência para tratar o assunto, o que pode, inclusive, mascarar os números existentes sobre denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho:

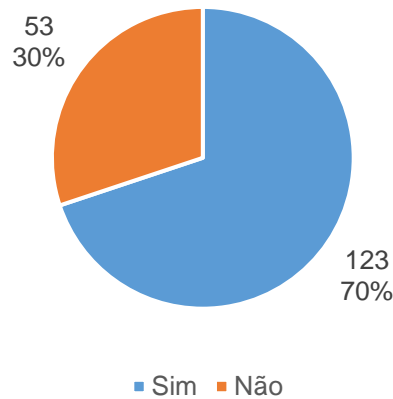
Gráfico 2 – Sobre o assédio moral



Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

São inúmeras as desigualdades existentes no Brasil, especialmente no mercado de trabalho, no qual é nítido o desequilíbrio entre homens e mulheres no que tange a diferença salarial, as condições de trabalho, carga horária etc. Com base na pesquisa realizada, 70% das entrevistadas disseram já ter percebido que foram tratadas de maneira diferente de outros colegas do sexo masculino simplesmente por serem mulheres, o que evidencia a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho:

Gráfico 3 – Tratamento diferenciado em razão do gênero

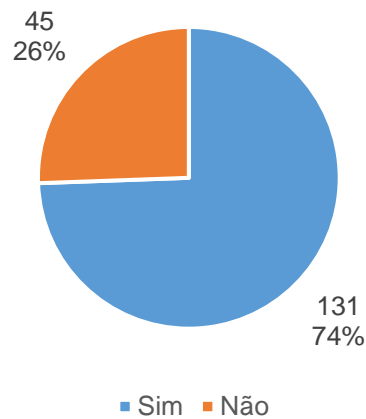


Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

62% das respondentes alegaram que as empresas em que trabalham ou já trabalharam não possuem uma área de *compliance*, tampouco canal de denúncias (59%). Apenas 35% já participaram de algum treinamento relacionado a ética e integridade. Apesar do crescimento e popularização do tema no Brasil após a Operação Lava-jato e publicação da Lei Anticorrupção, os números demonstram que ainda há a necessidade de amadurecimento da ideia e implantação do programa em pequenas, médias e grandes empresas. A implantação e manutenção do programa de *compliance* precisa ser vista como um aliado às empresas e aos colaboradores porque tende a promover um ambiente de trabalho mais saudável.

Questionadas sobre o que fariam se sofressem assédio moral no ambiente de trabalho, 74% das mulheres fariam uma denúncia à área de *compliance*, o que evidencia a sensação de segurança em realizar denúncias nos canais disponibilizados pela empresa, em que pese o *compliance* ainda esteja em amadurecimento:

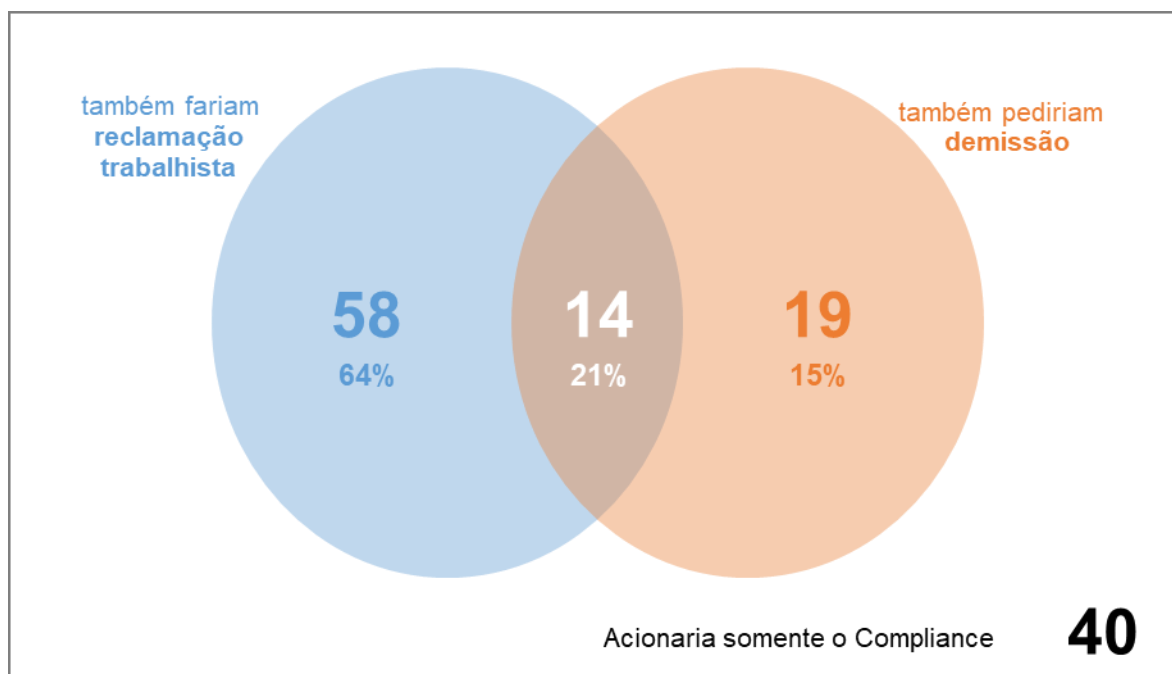
Gráfico 4 – Acionaria o *compliance*



Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

Além de acionar o *compliance*, 85% delas também fariam uma reclamação trabalhista, 36% pediriam demissão e 21% tomariam ambas as atitudes, conforme representado diagrama de Venn¹⁷ abaixo:

Figura 1 – Ações adicionais à denúncia

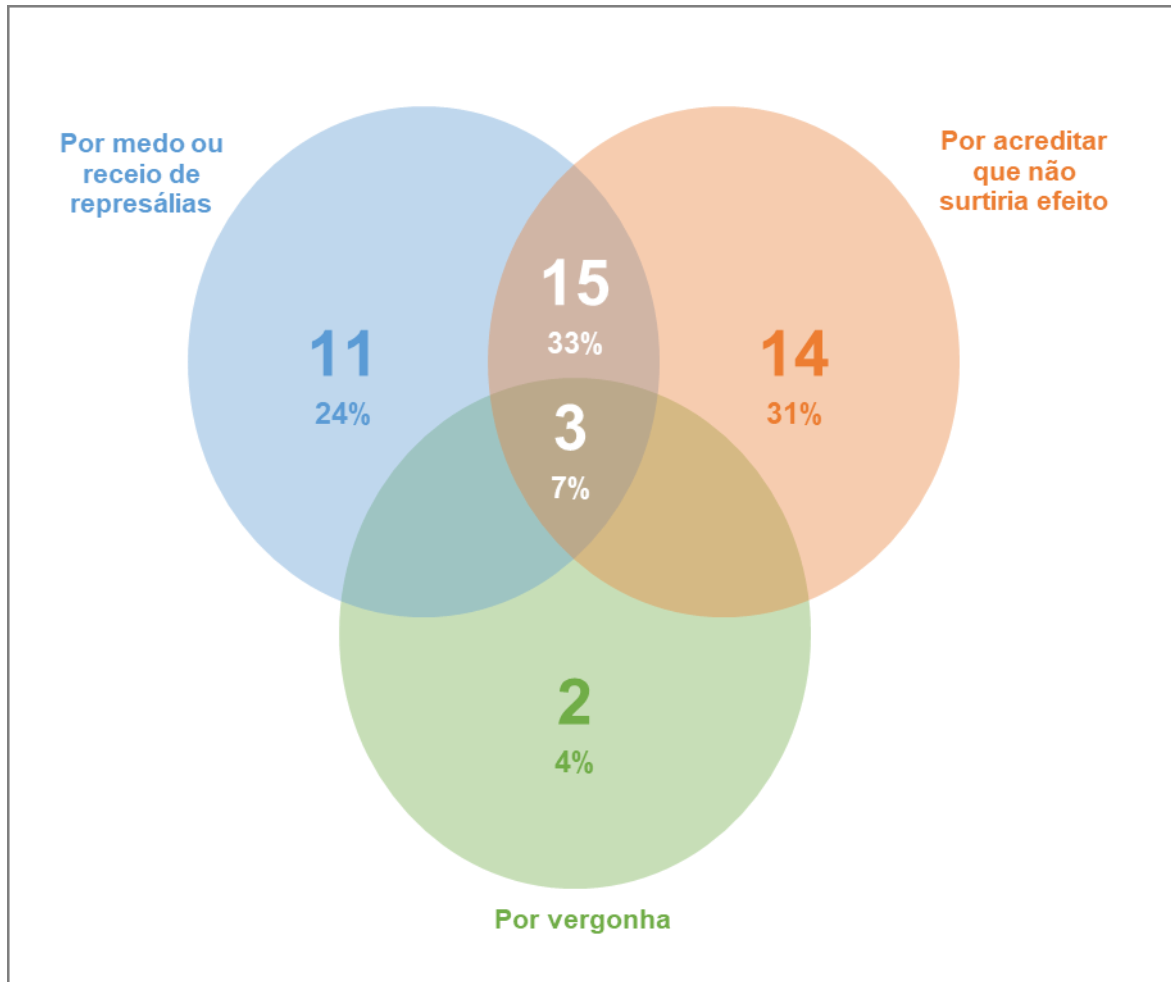


Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

Das outras 45 pessoas (26%) que relataram que não fariam a denúncia, 64% dizem que omitiriam por medo de sofrer retaliações, 71% o fariam por acreditar que a denúncia não surtiria efeito e 11% por sentir vergonha:

¹⁷ É uma maneira de representar graficamente um conjunto.

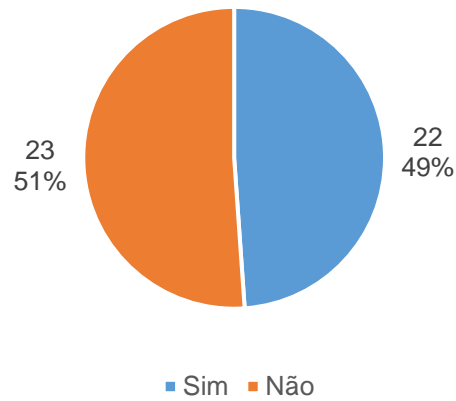
Figura 2 – Motivo da omissão



Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

Ainda das 45 que não fariam a denúncia, menos da metade delas tomariam outra ação, incluindo permanecer na empresa:

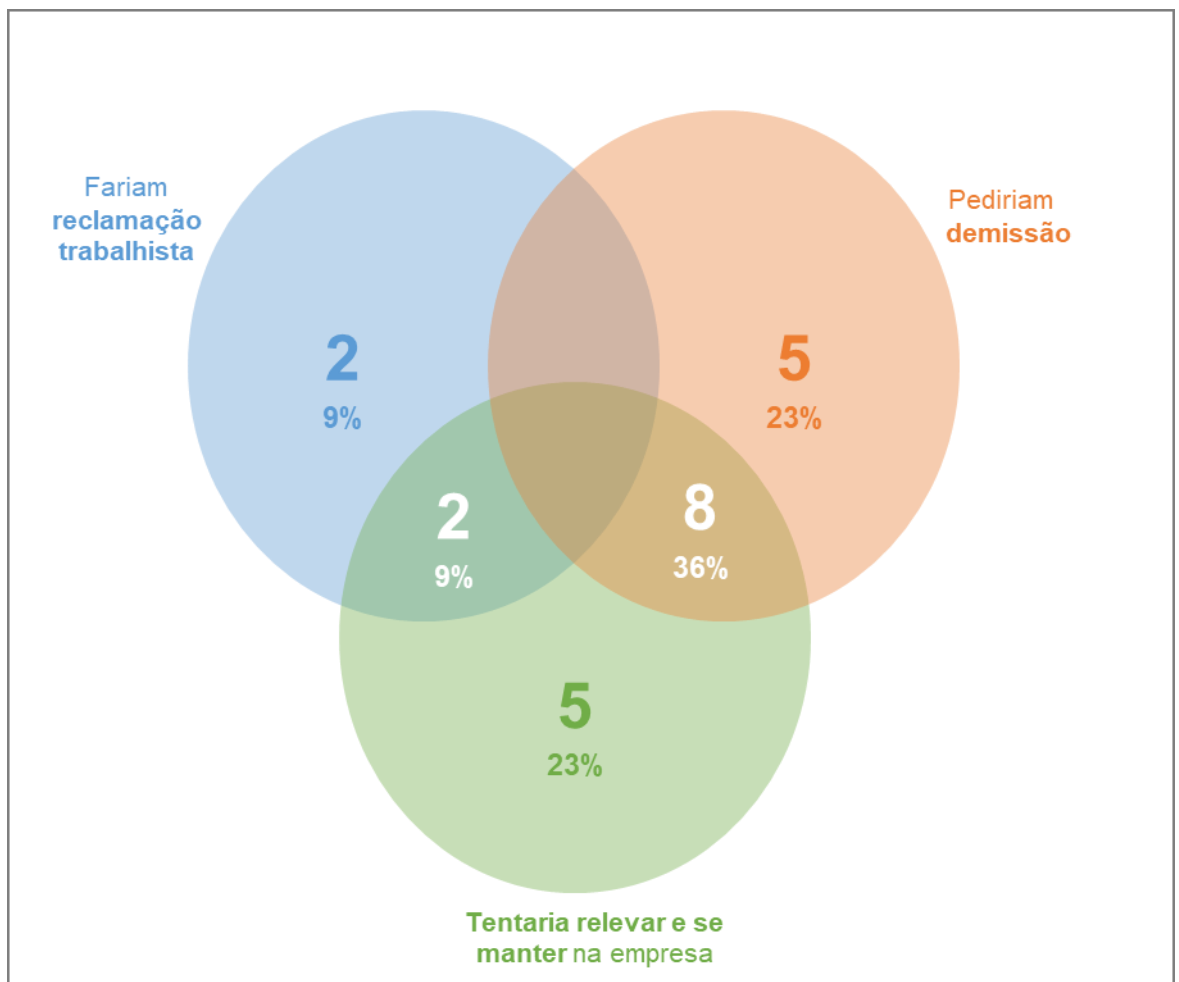
Gráfico 5 – Tomariam outra ação



Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

Das 45 respondentes que não fariam a denúncia, 18% fariam uma reclamação trabalhista, 59% pediriam demissão e 68% tentariam relevar a violência sofrida para permanecer na empresa:

Figura 3 – Ações adicionais sem denúncia ao *compliance*



Fonte: Questionário aplicado via *Microsoft Forms* (2021)

Importante pontuar que é alarmante a quantidade de mulheres que prefeririam pedir demissão ou, ainda, relevar a violência sofrida em vez de realizar uma denúncia ao *compliance* ou mesmo uma reclamação trabalhista que ensejaria a condenação por danos morais – possibilitando, inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é uma das espécies de término de contrato de trabalho na qual o colaborador faz apontamentos de descumprimentos de deveres por parte do empregador.

CONCLUSÃO

O presente artigo teve como principal objetivo analisar a percepção das mulheres acerca do *compliance* como ferramenta para combater casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Além disso, visou entender de que forma o *compliance* pode contribuir para prevenir casos de assédio moral contra as mulheres no ambiente de trabalho.

Restou evidenciado que o assédio moral, que se trata de situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento, é um ato ilícito comum, que traz consequências negativas para o empregador e o empregado, uma vez que prejudica o clima organizacional, a vida pessoal e profissional dos trabalhadores e gera passivos trabalhistas para a empresa em razão das demandas judiciais.

Além disso, nota-se que em um mundo repleto de machismo, desigualdade e violência de gênero, a mulher torna-se a principal vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente devido ao contexto histórico, à cultura machista e ao papel social imposto às mulheres referente à educação dos filhos e aos cuidados com o marido, além dos afazeres domésticos.

No cenário corporativo, o *compliance* é a área que busca a conformidade para que os colaboradores estejam alinhados com a legislação vigente e os normativos implementados pela empresa. Ou seja, ele permite maior segurança jurídica, uma vez que é capaz de identificar e mitigar riscos, inclusive as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, através do engajamento da alta liderança, da realização de treinamentos e comunicação, da criação de um canal de denúncias e da condução de

investigações internas de maneira eficaz, a fim de disseminar a cultura ética no ambiente organizacional.

Além disso, o *compliance* colabora com a preservação dos valores da empresa, a perenidade do negócio, o aumento da eficiência, combatendo desconformidades, mitigando riscos, promovendo a melhoria do clima organizacional e, acima de tudo, contribuindo com o desenvolvimento humano.

Entretanto, é preciso enxergar além, ou seja, buscar entender o motivo pelo qual algumas empresas, de qualquer porte, ainda não terem programas de *compliance* implantados e não disseminarem uma cultura ética, seja por uma questão cultural – devido ainda estar em amadurecimento no Brasil e ser um fato relativamente “novo” – ou por falta de exigências ou incentivos governamentais, uma vez que não há legislação vigente acerca dele.

E, mais do que isso, é necessário focar nas mulheres que não se sentem confortáveis e seguras em empresas que possuem o *compliance* implantado, indagando se, apesar da implantação, há, de fato, uma manutenção do *compliance* e uma gestão eficaz, uma vez que o programa de *compliance* é uma ferramenta implantada e gerida por pessoas que precisam estar engajadas e comprometidas.

No que tange a hipótese levantada inicialmente, com base nos dados obtidos, conclui-se que empresas que possuem um programa de *compliance* implantado e gerido de maneira eficaz podem contribuir com a prevenção de casos de assédio e outras condutas antiéticas e ilícitas, e promovem, além da segurança jurídica, redução de desconformidades e maior sensação de confiança, para que as mulheres, principais vítimas do assédio moral, denunciem as violências sofridas a qualquer entidade responsável com competência para tratar o assunto.

Por fim, o *compliance* se preocupa em atender, além dos normativos implementados pela empresa, as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e os princípios gerais do direito do trabalho, bem como os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Ademais, empenha-se para que haja uma gestão sustentável, pautada na ética e que não elimine os direitos dos trabalhadores, bem como que o ambiente de trabalho seja saudável, atendendo ao princípio da dignidade da pessoa humana e que os valores da empresa sejam

preservados permitindo a continuidade do negócio, que é, inclusive, um dos princípios do direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

Agência Patrícia Galvão. Disponível em <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13-dos-homens-diz-pesquisa/>. Acesso em 13.06.2021.

Agenda 2030. Disponível em <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em 18.08.2021.

ANTONIK, Luís Roberto. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão prática.** 1. ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

BENEVIDES, Marcello. **O poder diretivo do empregador.** Disponível em <https://marcellobenevides.com/poder-diretivo-do-empregador/>. Acesso em 10.09.2021.

BRASIL. **Constituição Federal.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17.05.2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22.04.2021.

BRASIL. **Lei anticorrupção.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em 25.07.2021.

CONJUR. **Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho.** Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em 02.11.2021.

Comunidade Fundação Nacional da Qualidade. **Ética empresarial.** 1. ed. São Paulo, 2011.

Conselho Federal de Administração. **Como e quando surgiu o compliance.** Disponível em <https://cfa.org.br/como-e-quando-surgiu-o-compliance/>. Acesso em 01.04.2021.

Conselho Nacional do Ministério Público. Cartilha virtual. **Assédio moral e sexual, previna-se.** Brasília, 2016.

CORTELLA, Mário Sérgio. **A ética é sempre coletiva.** Disponível em <http://www.msccortella.com.br/artigo-cortella-etica-moral-valores-principios-6a>. Acesso em 22.07.2021.

Folha Dirigida. **Os desafios da igualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/os-desafios-da-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 02.11.2021.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres - feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)**. 1. ed. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2018.

Instituto **Compliance** Brasil. Disponível em <<http://compliancebrasil.org/instituto/>>. Acesso em 22.08.2021.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise.** Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515_bmt_66_NT_decomposicao_e_projecao.pdf>. Acesso em 22.07.2021.

Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Manual para implementação de Programas de Compliance.** Disponível em <https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/manual_implementacao_programa_integridade.pdf>. Acesso em 09.09.2021.

KPMG. **Entre a expectativa e a realidade: a evolução de uma cultura de compliance em países selecionados.** Disponível em <<https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/pt/compliance-comportamental/Entre-a-Expectative-e-a-Realidade-PT.pdf>>. Acesso em 03.07.2021.

LEC - Legal, Ethics & Compliance. **Manual de compliance.** Disponível em <<https://blog.lec.com.br/manual-de-compliance-o-guia-definitivo-de-implementacao-do-programa-de-compliance/>>. Acesso em 17.06.2021.

LEC - Legal, Ethics & Compliance. **Os dez pilares de um programa de compliance.** Disponível em <<https://lec.com.br/beta2021final/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>>. Acesso em 15.06.2021.

LEC - Legal, Ethics & Compliance. E-book: **Os pilares do programa de compliance: uma breve discussão.** São Paulo.

LEC - Legal, Ethics & Compliance. **O que faz um profissional de compliance.** Disponível em <<https://lec.com.br/beta2021/o-que-faz-um-profissional-de-compliance/>>. Acesso em 01.02.2021.

SANTOS, Leon. **Como e quando surgiu o compliance.** Disponível em <<https://cfa.org.br/como-e-quando-surgiu-o-compliance/>>. Acesso em 19.06.2021.

SERPA, Alexandre da Cunha. E-book: **Investigações de compliance: antes, durante e depois.** LEC - Legal, Ethics & Compliance. São Paulo.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski. et al. **As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em <<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 21.06.2021.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha virtual. **Cartilha de prevenção ao assédio moral.** Brasília, 2019.

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. **Mulheres são maioria entre vítimas de assédio no trabalho.** Disponível em <<https://www.medicina.ufmg.br/mulheres-sao-maioria-entre-vitimas-de-assedio-no-trabalho/>>. Acesso em 02.11.2021.

upLexis. **A importância da ética empresarial.** Disponível em <<https://uplexis.com.br/blog/compliance/importancia-da-etica-empresarial/>>. Acesso em 08.09.2021.