

A RELEVÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA ATUAÇÃO DE INVESTIGAÇÕES DE ASSÉDIO NAS EMPRESAS

THE RELEVANCE OF LABOR COMPLIANCE IN THE PERFORMANCE OF HARASSMENT INVESTIGATIONS IN COMPANIES

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN¹
CECÍLIA AYRES BUZZO²

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de demonstrar a utilização dos Programas de Compliance aplicados ao âmbito do Direito do Trabalho, baseado na ética e na formação de uma cultura de integridade nas empresas, bem como na prevenção de condutas discriminatórias, especialmente assédio moral e sexual. A prática e a disseminação dessa cultura, alinhada às orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a caracterização de um trabalho decente busca a concretização de alguns objetivos, tais como: diversidade e inclusão, igualdade de gênero, respeito aos Direitos Humanos e aos direitos do trabalhador. O estudo terá como foco a análise de como o Compliance Trabalhista atua na prevenção, detecção e no tratamento de casos de assédio nas empresas, compreendendo também questões ligadas à desigualdade de gênero. A pesquisa desenvolvida será qualitativa, baseada em fontes primárias (análise documental) e fontes secundárias (revisão bibliográfica), a fim de demonstrar que a implementação de um Compliance Trabalhista é uma alternativa eficaz, que poderá ser usada como eventual defesa perante as autoridades, mitigação de riscos reputacionais, e identificação de falhas na cultura organizacional da empresa.

Palavras-chave: compliance trabalhista; cultura de integridade; investigações de assédio.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate the use of Compliance Programs applied to the scope of Labor Law, based on ethics and on the development of an integrity culture in companies, as well as on the prevention of discriminatory conducts, especially moral and sexual harassment. The practice and dissemination of this culture, in line with the guidelines of the International Labour Organization (ILO) with the characterization of decent work, seeks to achieve some goals, such as: diversity and inclusion, gender equality, respect for Human Rights and labor rights. The study will focus on analyzing how Labor Compliance acts in prevention, detection and treat-

- 1 Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com pós-doutorado pela Superintendência de Educação e Pesquisa da Fundação Carlos Chagas. É Professora Permanente do Programa de pós-graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie e líder do grupo de pesquisa "Mulher, Sociedade e Direitos Humanos". Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1063419819265955>.
- 2 Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7012134159072763>.

Como citar esse artigo:/How to cite this article:

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BUZZO, Cecília Ayres. A relevância do compliance trabalhista na atuação de investigações de assédio nas empresas. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 163-184, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i2.8966>.

ment of harassment cases in companies, also including issues related to gender inequality. The research will be qualitative, based on primary sources (document analysis) and secondary sources (literature review), in order to demonstrate that the implementation of a Labor Compliance is an effective alternative, which can be used as a possible defense before authorities, mitigation of reputational risks, and identification of flaws in the company's organizational culture.

Keywords: labor compliance; culture of integrity; harassment investigations.

1. INTRODUÇÃO

O interesse pelo Compliance surgiu nas relações empresariais e adquiriu considerável importância no Brasil após a promulgação da Lei nº 12.846/2013 – conhecida como Lei Anticorrupção. A relevância desse sistema de gestão de ética e conformidade nas organizações (CARVALHO, 2020) vem se destacando porque as infrações cometidas pelas empresas no desenvolvimento de suas atividades passaram a ser punidas de forma mais rigorosa, e sua reputação passou a ser cada vez mais prejudicada.

Logo, temos vivenciado, nos últimos anos, o aumento das expectativas e da demanda da sociedade no sentido de que as instituições observem uma conduta íntegra, responsável e transparente (OLIVEIRA; ACOCELLA, 2020, p. 13). E uma das iniciativas mais importantes tomadas pelas empresas é a da implementação de um programa de Compliance – também chamado de programa de conformidade ou de integridade.

Cabe acrescentar que medidas como a implementação de um programa de Compliance têm sido amplamente incentivadas pelo Poder Público. A Controladoria-Geral da União, por exemplo, criou o “Selo Pró-Ética”, iniciativa que busca fomentar a adoção voluntária de medidas de integridade pelas empresas, por meio do reconhecimento público daquelas que, independentemente do porte e ramo de atuação, mostram-se comprometidas em implementar medidas voltadas à prevenção, detecção e remediação de atos ilícitos.

Podemos definir um programa de Compliance como um sistema de autorregulação e autocontrole de uma empresa, intimamente relacionado à diminuição de riscos e incertezas em relação a eventos futuros. O Decreto Federal nº 11.129/2022, em seu art. 41, indica que esse programa de uma pessoa jurídica consiste em mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, além da aplicação efetiva de códigos de ética, políticas e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos.

Por ser pluridisciplinar, o Compliance alcança áreas como o Direito Tributário, Direito Ambiental, Direito Administrativo e o Direito do Trabalho, por exemplo. Especificamente com relação ao Compliance Trabalhista ou Compliance Laboral, este vem ganhando visibilidade exatamente por tangibilizar um ativo que muitas vezes passa despercebido pela maioria das companhias: a gestão do Direito Coletivo e Individual do Trabalho pela Gestão dos Recursos Humanos e pelo auxílio na tomada de decisões dos dirigentes – que possuem alto impacto na saúde financeira de uma organização (BARBOSA, 2016) e na sua reputação.

Embora não seja obrigatório, e sim recomendado, muitas empresas têm optado por implementar programas de Compliance, notadamente no âmbito laboral, como meios de controle

e minimização de riscos trabalhistas, acarretando na redução do passivo litigioso e evitando autuações administrativas. Aliado a isso, o Compliance Trabalhista promove a melhoria da produtividade, com potencial de agregar valor ao empreendimento em médio e longo prazo (TAVEIRA, 2020). A adoção de um efetivo programa de conformidade laboral potencializa também outras consequências extremamente positivas, entre elas: proteção e promoção dos direitos humanos – em especial os direitos dos trabalhadores (TAVEIRA, 2020).

Vivenciamos hoje um contexto neoliberal de império de mercado em que as empresas, em geral, buscam o sucesso econômico a todo custo. Dessa forma, o essencial desse mercado está na concorrência (FOUCAULT, 2010, p. 161); na característica de tornar seus agentes cada vez mais competitivos. Há, portanto, a indubitável necessidade de regular essas interações. É essencial que se tenha um incentivo de condução de boas práticas e de disputas concorrenciais mais equilibradas – e o Compliance entra como forma de realizar esse incentivo, bem como de regulamentar as interações e condutas das empresas.

Quando uma empresa implementa um programa de Compliance, este poderá tutelar várias áreas da organização, jurídicas e não jurídicas (gerenciais) que serão abrangidas pelas políticas da empresa, englobando desde o combate à corrupção até as relações interpessoais de seus empregados. A principal meta ligada ao Direito do Trabalho é a proteção aos riscos trabalhistas que a empresa possa vir a sofrer em decorrência da prática de condutas ilegais.

O Compliance Laboral vai muito além de seguir as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, acordos e convenções coletivas de trabalho e normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Amplia-se para uma gestão de empresa ética e sustentável, de forma a não suprimir nenhum direito trabalhista e criar um ambiente saudável para o trabalhador, gerando, assim, prosperidade para a empresa.

Cabe lembrar que o artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal consagra como fundamentos a dignidade humana e as funções sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ademais, o artigo 7º prevê os direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre eles: a vedação à dispensa arbitrária, proibição à discriminação, direito a redução de riscos inerentes ao trabalho, tutela do trabalho das mulheres, além de regras sobre saúde, salário e jornada de trabalho (BRASIL, 1988).

Um programa de Compliance aplicado ao Direito do Trabalho abrange áreas como execução de critérios legais na contratação de empregados e terceiros, demissões, normas de segurança do trabalho, normas de saúde, assédio moral e sexual, riscos da empresa, conflito entre empregados, aplicação de penalidades disciplinares, remuneração, jornada de trabalho, normas coletivas, entre outros. Portanto, regula e fiscaliza o ambiente laboral como um todo.

Insta salientar que as empresas possuem considerável poder de transformação em nossa sociedade. Isto porque os temas relacionados à ética corporativa não tiveram berço no setor público, mas sim no setor privado (BERNARDO, 2020), que, após alguns escândalos empresariais, entendeu a necessidade de rever os comportamentos éticos de suas lideranças e processos internos de caráter moralmente duvidosos. A título de exemplo, um caso que refletiu, à época, tal necessidade é o do empresário e produtor estadunidense Harvey Weinstein, acusado de assédio sexual cometido contra aproximadamente 70 mulheres, no âmbito de seu ambiente de trabalho. Os relatos abordam um histórico de abusos ocorridos no decorrer das últimas três décadas, e que tinham como alvo mulheres jovens que almejavam uma carreira na indústria cinematográfica. Weinstein foi condenado a 23 anos de prisão (ENTENDA, 2018).

O presente artigo teve como objetivos analisar e compreender como o Compliance Trabalhista auxilia na prevenção, detecção e tratamento de casos de assédio nas empresas, entendendo também questões relacionadas a gênero ligadas à ocorrência desses casos – como a desigualdade de gênero e a culpabilização de mulheres no ambiente de trabalho. A pesquisa também teve por objetivo evidenciar se estamos diante de uma nova forma de assédio – o assédio virtual – gerado pela pandemia da COVID-19.

A pesquisa foi desenvolvida de forma qualitativa, baseada em fontes primárias (análise documental) e fontes secundárias (revisão bibliográfica), ambas voltadas para a área do Compliance aplicado ao Direito do Trabalho. Foi realizada uma análise bibliográfica de obras que abordam os pilares e objetivos de um programa de Compliance, as melhores práticas relacionadas ao tratamento e investigação de casos de assédio nas empresas, e o histórico feminino no mercado de trabalho no Brasil. Foram também analisados artigos e jurisprudência que abordam o tema de programa de Compliance e investigações relacionadas a assédio moral e sexual nas empresas.

2. OS PILARES DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE

Os valores que um programa de Compliance agrega se demonstram pela percepção da conduta ética de seus funcionários, bem como pela transparência de seus negócios (OLIVEIRA; ACOCELLA, 2020, p. 25). E isso inclui, indubitavelmente, o respeito aos direitos humanos, direitos fundamentais, e os direitos do trabalhador.

Insta salientar que a Organização das Nações Unidas (ONU) reconhece os programas de conformidade trabalhista como instrumentos de tutela e promoção dos direitos humanos, capazes de fomentar a sustentabilidade social da atividade empresarial.³

No documento, o Conselho de Direitos Humanos da ONU prescreve três princípios gerais além de outros vinte e quatro princípios orientadores que, de acordo com o órgão, devem ser observados pelos Estados e pelas organizações empresariais, visando à tutela e à promoção dos direitos humanos, em especial dos trabalhadores (CONNECTAS, 2012).

Entre os diversos princípios enunciados no documento, merece especial destaque o de número 12, no qual se consubstancia o dever das empresas de respeitar todas as normas internacionais de direitos humanos, inclusive:

[...] os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (CONNECTAS, 2012, p. 10).

Para que tais direitos sejam colocados em prática, há a necessidade de um programa de Compliance efetivo nas empresas. A esse respeito, os pilares de um programa de Compliance

3 O Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou em 2011 um documento preconizando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (denominados de Princípios de John Ruggie, ex-Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos). Em que pese a declaração dos Princípios de John Ruggie não tenha natureza de tratado internacional, não sendo, portanto, dotada da mesma eficácia jurídico-normativa que os tratados e convenções internacionais (*hard law*), é certo que sua aprovação unânime por órgão tão eminente reforça o reconhecimento da necessidade da atuação das empresas na busca da proteção dos Direitos Humanos.

envolvem: (i) Suporte da Alta Administração; (ii) Avaliação de Riscos; (iii) Elaboração de um Código de Ética e demais políticas da empresa; (iv) Controles Internos; (v) Treinamentos e Comunicação; (vi) Canal de denúncias; (vii) Investigações internas; (viii) Procedimentos de *Due Diligence*; (ix) Auditoria e Monitoramento; e (x) Diversidade e Inclusão (D&I). Acerca de cada um:

- i. **Suporte da Alta Administração:** é de extrema importância que a Alta Administração dê suporte e siga o programa de Compliance, para que todos os empregados os vejam como um exemplo a ser seguido. Além disso, é necessário nomear um profissional para o cargo responsável pela área de Compliance – com autonomia e recursos suficientes (SIBILLE; SERPA; FARIA, 2019, p. 5).
- ii. **Avaliação de Riscos:** é imprescindível que a companhia mapeie, previna e avalie todos os riscos aos quais está exposta. Trazer a centralidade da gestão de riscos para os programas de integridade é olhar o perfil da organização, suas transações, suas partes interessadas, seu ambiente, e, a partir daí, mapear os riscos aos quais a empresa pode estar sujeita (BRAGA, 2021).
- iii. **Elaboração de um Código de Ética e políticas de Compliance:** um programa de Compliance eficiente deve contar com um Código de Ética adaptado à realidade da empresa, de forma que estejam presentes diretrizes sobre os seguintes assuntos, dentre outros: (i) Princípios e Valores; (ii) Diretrizes de Conduta; (iii) Procedimentos de Compliance; (iv) Previsão sobre treinamentos; (v) Previsão das medidas disciplinares em caso de violação; (vi) Previsão sobre o Canal de Denúncias da empresa; (vii) Proibição de qualquer tipo de discriminação; e (viii) Proibição de qualquer forma de assédio, seja moral ou sexual. Importante ressaltar que no Código de Ética a empresa deve demonstrar o seu total respeito aos direitos fundamentais do trabalho, comprometendo-se a proporcionar qualidade no ambiente laboral, visando garantir a integridade física e moral de todos os seus colaboradores, administradores e terceiros⁴.

As demais políticas da empresa também devem estar adaptadas à sua realidade. Dentre as políticas mais comuns relacionadas a Compliance podemos citar a Política de Relacionamento com Terceiros, Política de Gerenciamento de Riscos, Política do Canal de Denúncias, Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo, e a Política Anticorrupção.

- iv. **Controles Internos:** outro pilar importante para que se construa um programa de Compliance robusto é a formalização de políticas e procedimentos da empresa a fim de minimizar riscos operacionais e de Compliance. Os controles internos estabelecem regras para revisão e aprovação de atividades, documentação, e registros de transações (BRAGA, 2021).
- v. **Treinamentos e Comunicação:** é de suma importância que todas as políticas e códigos sejam devidamente comunicadas para o restante da empresa. Os treinamentos e comunicações visam a disseminação e estudo contínuo dos canais de educação interna (BRAGA, 2021). Importante lembrar, ainda, que os treinamentos são elencados pelo art. 57 do Decreto Federal nº 11.129/2022 como parte dos elementos fundamentais para um programa de integridade efetivo e, portanto, são indispensáveis para

4 Ademais, para que o Código de Ética seja efetivo, é necessária sua divulgação, seja por meio de sistema de rede interna da empresa, site, ou alocação em áreas de acesso comum a todos os empregados.

remover ou mitigar a responsabilidade legal da empresa em caso de investigações de possíveis irregularidades. É recomendado que, como forma de comprovação da atuação da área de Compliance, sejam elaboradas semanas de treinamentos de divulgação, com o preenchimento de listas de presença pelos participantes (GIMENEZ, 2017, p. 10).

- vi. **Canal de denúncias:** o canal de denúncias é um meio pelo qual a empresa pode averiguar se o seu programa de Compliance é efetivo. Além disso, é o principal instrumento para que sejam denunciados assédios, condutas discriminatórias, dentre outras condutas imorais ou antiéticas, descumprimento de regras trabalhistas, e até mesmo casos de fraude e corrupção. Por esse motivo, é necessário que o canal possua garantias de confidencialidade e não retaliação de denunciante de boa-fé⁵, e que os reportes possam ser feitos de forma anônima.

Um canal de denúncias efetivo também permite que o denunciante acompanhe o desdobramento de sua denúncia. Devido à sua relevância, deve ser disponibilizado a todos os empregados e terceiros da empresa, e seus meios devem ser amplamente divulgados. É importante que a empresa reforce a comunicação constantemente, a fim de melhorar as denúncias – as melhores práticas apontam no sentido de incentivar a “cultura da fala” entre os funcionários.

- vii. **Investigações internas:** as empresas devem possuir processos internos que permitam investigações para atender às denúncias de comportamentos ilícitos ou antiéticos – conforme será abordado à frente. Tais processos devem garantir que os fatos sejam apurados, as responsabilidades identificadas e, caso seja necessário, definir as sanções (medidas disciplinares, por exemplo) e ações corretivas mais apropriadas e consistentes a serem aplicadas, não importando o nível do agente que as causou (SIBILLE; SERPA; FARIA, 2019, p. 14).

- viii. **Procedimento de Due Diligence:** antes de estabelecer qualquer vínculo com terceiros, é de extrema importância que seja realizado o procedimento de *Due Diligence* para conhecer melhor o fornecedor, empregado ou cliente com quem a empresa pretende se relacionar. Esse procedimento ocorre através dos Recursos Humanos, do Departamento Jurídico e da Direção da empresa.

Um dos fatores a serem verificados é se as empresas prestadoras de serviços e fornecedoras cumprem com a legislação trabalhista e se têm condições de realizar suas obrigações contratuais sem desrespeitar os direitos trabalhistas de seus respectivos empregados. Por meio da *Due Diligence*, a empresa em compliance reduz o risco de que todos aqueles trabalhadores que de alguma forma se vinculam a sua cadeia produtiva tenham seus direitos fundamentais violados, por exemplo (TAVEIRA, 2020).

- ix. **Auditoria e Monitoramento:** as auditorias internas constituem meios de verificação do cumprimento do programa de Compliance. A empresa pode identificar pontos do programa que contenham falhas e se o Código de Ética e as demais políticas estão sendo seguidas. A menor das irregularidades pode resultar em melhorias para a empresa.

5 O Decreto nº 11.129/2022 prevê no art. 57, inciso X que “[...] o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros: [...] canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé”.

Portanto, esses processos investigativos internos devem ser instaurados sempre que se verificarem indícios de práticas irregulares.

- x. **Diversidade e inclusão (D&I):** um programa de Compliance pode auxiliar na definição de políticas de D&I, propor ações, treinamentos e monitorar em que medida as metas estão sendo seguidas e alcançadas. A política de D&I não se resume ao recrutamento e seleção de um time diverso, mas abarca a construção de toda uma cultura (CARMONA; SILVEIRA, 2021), conforme será abordado abaixo.

3. CONSEQUÊNCIAS POSITIVAS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Abaixo serão brevemente elencadas algumas das consequências positivas da correta implementação de um Programa de Compliance aplicado ao âmbito do Direito do Trabalho, quais sejam: (i) o respeito aos direitos trabalhistas; e (ii) maiores incentivos à diversidade e à inclusão nas empresas.

3.1 PROMOÇÃO DO RESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

Visto que a finalidade de um programa de Compliance é a de implementar a cultura da ética e da conformidade à atuação empresarial, temos que um programa de conformidade efetivo deve se ater aos mandamentos constitucionais e às convenções da OIT, com especial atenção para os direitos do trabalhador. Conforme ensina Eleutério (2017, p. 128):

O trabalho sempre foi inerente à condição humana, sendo a base estruturante de toda e qualquer pessoa que, não só almeja o reconhecimento da dignidade, mas o reconhecimento de que suas funções são fundamentais para o desenvolvimento do capitalismo.

Ademais, conforme assevera Dias (2012, p. 63):

No Estado Democrático de Direito, os direitos fundamentais dos trabalhadores são fundados na dignidade da pessoa humana, nas suas dimensões jurídica, política e econômica, pois os trabalhadores são sujeitos de direito na ordem social, protegidos os atributos da personalidade de um ser humano [...].

As políticas de um programa de Compliance produzem efeitos de maneira direta nas relações jurídicas empresariais – sejam elas decorrente de legislação trabalhista ou de quaisquer outros segmentos. E é indubitável que os empregados são os mais atingidos pelas consequências da implementação de um programa de Compliance – desde as ações que praticam na atividade laboral até a garantia da aplicação de seus direitos.

Nesse sentido, a tutela dos direitos fundamentais dos empregados deve ser um dos principais objetivos do programa de Compliance. As empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus empregados, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, além de combater condutas discriminatórias. Ademais, deve haver também o pagamento de um salário digno, capaz de satisfazer às necessidades materiais básicos do trabalhador, a seu turno, como forma de realização dos direitos humanos sociais.

Conforme explicitado acima, o Compliance como ferramenta regulatória e de busca por integridade e por conformidade com a lei é um instrumento extremamente relevante para que haja a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores – conforme reconhecido pela ONU (TAVEIRA, 2020).

3.2 INCENTIVOS À DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Nos últimos anos, tem crescido no âmbito empresarial a necessidade de se estabelecer algumas mudanças no que tange à governança corporativa. Dentre essas mudanças, podemos citar a inclusão de grupos anteriormente marginalizados nos quadros empresariais (PINHATA, 2021). A diversidade e inclusão é hoje considerada como uma das maiores tendências globais, consolidando-se de diferentes formas. Institucionalmente, surge como demanda no Fórum Econômico Mundial e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU; ecoa nas ruas em movimentos sociais como *Black Lives Matter* e na cultura dos fatores de *Environmental, Social and Governance (ESG)*, que vem ganhando cada vez mais importância no mundo corporativo (CARMONA; SILVEIRA, 2021).

Tal necessidade não surgiu à toa. Recente estudo realizado pela DDI e pela *Ernst & Young* concluiu que a diversidade impulsiona diretamente o resultado de um negócio. O estudo fez um panorama sobre a liderança global sob várias perspectivas, como diversidade, transformação digital, propósito, cultura, entre outros (PINHATA, 2021). Foram analisados dados de 2,4 mil empresas de 54 países, e a pesquisa concluiu que nas empresas com maior diversidade a chance de os líderes trabalharem de forma colaborativa para criar novas soluções e oportunidades é duas vezes maior.

Hoje, a falta de uma política de D&I representa até mesmo um risco reputacional para as empresas, e pode significar a perda de oportunidade e de novos negócios (CARMONA; SILVEIRA, 2021). Logo, há a necessidade de fomentar a diversidade e a inclusão, bem como a busca por tratamento digno a esses colaboradores – o chamado Compliance antidiscriminatório.

Por possuir um caráter também preventivo, o programa de Compliance pode auxiliar nos treinamentos, disseminação de boas práticas, e na criação de uma política de tolerância zero a comportamentos discriminatórios. Ademais, essas ações devem ser recorrentes, para que as empresas possam ter uma política realmente efetiva de D&I.

4. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PRATICADOS CONTRA A TRABALHADORA

Como foco do presente artigo, abaixo serão apresentados: (i) um estudo sobre o histórico do trabalho feminino no Brasil; (ii) a discriminação e desigualdade de gênero ainda enfrentadas pelas mulheres hoje; (iii) explicações acerca do assédio moral e sexual; (iv) como se dão as investigações internas de assédio moral e sexual nas empresas; e (v) quais consequências as empresas podem vir a sofrer se não realizarem tais investigações.

4.1 DESAFIOS ENFRENTADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A história recente do trabalho realizado pelas mulheres brasileiras demonstra que existiram diversos desafios. A mulher brasileira do início do século XX não tinha voz, direitos ou participação plena no espaço público – havia a completa invisibilidade da mulher.⁶ O patriarcado, à época ainda mais forte, fazia com que houvesse uma cultura de pressionar as mulheres para que tivessem uma alta “moralidade”. A mulher que trabalhasse arriscava sofrer com a imagem de “mulher pública” ou seja, teria sua reputação de “mulher honesta” abalada (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 49).

A carga da maternidade, dos cuidados para com o marido e a casa recaía completamente sobre as mulheres. Portanto, as mulheres que optavam por trabalhar fora de casa eram vistas como relapsas para com suas obrigações. De acordo com Bertolin e Andreucci (2010, p. 50):

Os médicos e higienistas acreditavam que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, debilitaria a raça, pois as crianças não teriam a vigilância da mãe. As mulheres deixariam de ser mães dedicadas e atenciosas, além de se desinteressarem pelo casamento e pela maternidade.

Indubitavelmente, tal discurso aplicava-se às mulheres da elite. As mulheres de classe média e alta, que moldaram o pensamento feminista da época viam sua ascensão ao mercado de trabalho como forma de libertação (CARDOZO, 2021). Já as mulheres pobres não tinham poder de escolha e sempre trabalharam. As mulheres negras, por sua vez, sofriam triplamente as dificuldades: pelo seu gênero, pela sua cor e pela sua condição social (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 50). Após a abolição da escravatura, elas passaram a trabalhar nos setores mais desqualificados do mercado de trabalho. De acordo com Silva (2019, p. 128):

A discriminação por gênero atravessa todo o tecido social já que vivemos em uma sociedade androcêntrica, mas consideramos que há diferenças enormes entre o poder de emancipação e reação de uma mulher culta e da elite e de uma mulher pobre e analfabeta. Culturalmente as duas sofrem a mesma opressão e discriminação de gênero, mas de formas distintas [...].

Mesmo com tantas dificuldades, o trabalho feminino era inevitável (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 49). E este era marcado por discriminações relacionados a gênero. Conforme trazem Bertolin e Andreucci (2010, p. 49):

Era comum vincular o assédio sexual às operárias fabris. Os processos judiciais espelham bem essa realidade. O discurso da época não estava muito a favor das mulheres, que eram vistas não como vítimas, mas sim como excitadoras, pois a sedução era da natureza feminina.

Se, de início, as mulheres não reagem, com o passar dos anos foram cada vez mais se envolvendo nos sindicatos; descobrindo novos espaços de liberdade e formas de expressão (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 50). O debate acerca de problemáticas como o assédio moral e sexual contra mulheres no mercado de trabalho lentamente se iniciava.

6 Cabe o adendo de que discorrer sobre a história das mulheres, em qualquer âmbito que seja, traz algumas dificuldades, principalmente quanto a suas fontes historiográficas, porque as mulheres ficavam de fora dos relatos. Ademais, as mulheres nunca deixaram tantos vestígios através da história – o acesso à escrita foi tardio quando comparado ao dos homens (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 39).

Na década de 1960⁷, com o ingresso de grande número de mulheres no mercado laboral, o assédio começou a entrar na pauta de debates do mundo jurídico e corporativo para que os dois universos pudessem entender quais eram as regras aceitáveis para serem adotadas ambiente de trabalho, uma vez que havia um vácuo legislativo sobre o tema (ANDRADE, 2021).

Os sindicatos trabalhistas em geral sempre procuraram uma legislação protetora para a exploração física do trabalho feminino, mas pouco se preocuparam quanto ao comportamento sexual predatório no local do trabalho contra as trabalhadoras, até porque esses comportamentos eram, em sua maioria, normalizados. Apenas com o crescimento do movimento feminista o tema começou a sair da invisibilidade. A título de exemplo, a expressão *sexual harassment* foi criada em 1975 por um grupo de mulheres da *Cornell University* (ANDRADE, 2021).

Esse tipo de comportamento agressivo e discriminatório tem nas mulheres suas vítimas preferenciais.⁸ Por isso, o assédio sexual é mais visto como preconceito de gênero (ANDRADE, 2021). De acordo com Mackinnon (2007, p. 129), a violação sexual simboliza e atualiza o status social subordinado das mulheres em relação aos homens⁹.

Não obstante a globalização ter proporcionado muitas mudanças em prol do reconhecimento dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, ainda existem consequências advindas da desigualdade de gênero – como a opressão e discriminação de gênero. De acordo com Eleutério (2017, p. 102):

Por certo que houve um avanço significativo que inseriu a mulher no trabalho, entretanto, está claro que a mulher ainda está em condição de desigualdade, não é respeitada pela sua condição e tudo isso está intimamente relacionado com todos os processos históricos em que a mulher participou (ou foi excluída).

Complementa a autora que

As competências das mulheres são vistas como inferiores se comparadas às dos homens, estes além de serem considerados mais aptos às funções, avançam mais rápido nas carreiras e ganham salários melhores e, ainda, não sofrem as discriminações pelas suas condições, já as mulheres, reiteradamente, são violentadas (ELEUTÉRIO, 2017, p. 107).

É indubitável que ainda há um grande conflito entre a independência econômica das mulheres alcançada pela atividade produtiva e séculos de cultura sexista. Portanto, para muitas mulheres, o ambiente trabalhista continua sendo hostil. De acordo com uma pesquisa da Agência Patrícia Galvão realizada em 2021, 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, c2018).

Sobre o assunto, Dias (2012, p. 69) traz que

[...] se a igualdade formal entre homem e mulher levou séculos para ser conquistada, muitas barreiras ainda devem ser ultrapassadas para a igualdade material ou fática, considerando-se os mitos, valores, conceitos, e preconceitos sobre o papel da mulher na sociedade que foram quase indelevelmente gravados e transmitidos de geração em geração no decorrer da história.

7 Cabe trazer que, no Brasil, o movimento foi mais acentuado a partir da década de 80, formulando críticas sobre as relações hierárquicas entre os gêneros, demonstrando que tais relações são um dos mecanismos para a perpetuação da subordinação feminina ((BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 52).

8 A Convenção 190/2019 e a Recomendação 206/2019 da OIT, que abordam a violência e assédio no trabalho, reconhecem a “violência e assédio de gênero” dirigidos contra as pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um sexo ou gênero específico.

9 *Sexual violation symbolizes and actualizes women's subordinate social status to men* (MACKINNON, 2007, p. 129).

Tão grande se faz a disparidade de tratamento entre os gêneros masculino e feminino no ambiente de trabalho, mesmo com tantos avanços, que o Ministério Público do Trabalho dispõe atualmente de uma Cartilha sobre violência contra a mulher no ambiente de trabalho, que explicita razões pelas quais as mulheres são as principais vítimas e explica conceitos – tais como assédio moral, assédio sexual, feminicídio, importunação sexual, entre outros (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019b).

Cabe ainda trazer que a respeito dessa problemática, podemos perceber que ainda temos, como sociedade, a ideia de que o trabalho da mulher é algo secundário, pois ainda é percebido como de difícil conciliação com o trabalho doméstico e as funções maternas, que seriam os papéis primários (GOSDAL, 2007, p. 74). Há a divisão sexual do trabalho, que corresponde à atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior em relação a atividade feminina. Sua base é a distinção entre trabalho reprodutivo – associado à mulher – e trabalho produtivo – associado ao homem, dentro de um modelo binário de gênero (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019b, p. 16).

Na década de 90, com a globalização, houve uma ampliação do trabalho feminino, chamada de Feminização do Trabalho, porém o trabalho doméstico seguiu inalterado (NOGUEIRA, 2010, p. 59-62). Ainda hoje ele é associado como uma função feminina – o que acaba por gerar duplas e triplas jornadas para as mulheres. Em pleno século XXI continuamos a discutir se mulheres devem ou não trabalhar fora e como o cuidado com a família ainda é responsabilidade feminina (SILVA, 2019, p. 120). – e tais pressões foram acentuadas na pandemia da COVID-19, especialmente quando as creches e escolas estavam fechadas (FRANCO, 2021). Isto nos leva a pensar no quanto não conseguimos romper com as barreiras impostas pela desigualdade de gênero (FRANCO, 2021).

Aliado a isso, subsiste ainda em nossa cultura a visão das mulheres como seres de segunda classe; logo, condutas como discriminação estética, dupla jornada, salários inferiores a dos homens e assédio moral e sexual no ambiente de trabalho são recorrentes e normalizadas. Conforme observa Mackinnon (2007, p. 187, tradução nossa):

A transformação do moralismo para a igualdade, de tratar bem ou mal as pessoas para tratá-las sem a classificação de grupo, deve ocorrer para que uma lei igualitária possa promover a igualdade de gênero de fato¹⁰.

Desta forma, resta claro que é necessária a disseminação de uma cultura igualitária e íntegra no ambiente laboral, aliado com o tratamento de ocorrências de assédio, conforme será abordado a seguir.

4.2 INVESTIGAÇÕES INTERNAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

De início, cabe salientar que discriminação é gênero da qual o assédio é espécie. Desta feita, assédio é o termo utilizado para a classificação de toda e qualquer conduta que tenha como consequência o constrangimento psicológico ou físico à pessoa (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 128).

10 *The transformation from moralism to equality, from treating people poorly or well to treating them without group rank, must occur for equality law to promote sex equality in substance* (MACKINNON, 2007, p. 187).

Os dois tipos de assédio contemplados pela doutrina brasileira são similares aos desenvolvidos por advogadas feministas nos anos de 1970, como Catharine MacKinnon, que ajudou a transformar uma teoria jurídica a esse respeito, distinguindo dois tipos de assédio – aquele que cria um ambiente hostil para mulheres e o *quid pro quo*, no qual a oportunidade para ascender na carreira só surge em troca de favores sexuais. Há o assédio cometido por intimidação e o cometido por chantagem (ANDRADE, 2021).

Especificamente sobre o assédio sexual, Mackinnon (2007, p. 111, tradução nossa) traz que:

Como o primeiro ato ilegal a ser definido pelas mulheres, o assédio sexual foi chamado de invenção feminista. As mulheres eram submetidas a atenção sexual que não estavam em posição de recusar muito antes de o Estado reconhecer isso como uma lesão em algumas circunstâncias. A lei de discriminação sexual agora proíbe exigir conformidade sexual em troca de sobrevivência material ou benefícios educacionais e tolerância a propostas sexuais ou por diversão como uma condição de trabalho, bem como uniformes provocativos obrigatórios que fazem as mulheres parecerem estar “pedindo por isso” no trabalho¹¹.

Importante distinguir que o assédio sexual¹², diferentemente do assédio moral¹³, possui uma definição em lei (artigo 216-A do Código Penal):

Código Penal - Art. 216-A 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 (BRASIL, 1940).

O assédio sexual pode se manifestar de diversas formas: através de palavras, mediante chantagens, toques, e, em situações mais extremas, violência física (UCHÔA, 2016, p. 100). E para que ocorra a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta; basta um único ato de assédio sexual.

Podemos elucidar suas duas formas mais comuns: (i) o assédio sexual *por intimidação*, caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil ou de abuso no trabalho; e (ii) o assédio sexual *por chantagem*, que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019a, p. 20).

O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, e a conduta do assediador deve ser indesejada pela mesma. É possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador.¹⁴

11 *As the first legal wrong to be defined by women, sexual harassment has been called a feminist invention. Women were subjected to sexual attention they were not in a position to refuse long before the state recognized it as an injury under some circumstances. Sex discrimination law now prohibits requiring sexual compliance in exchange for material survival or educational benefits and tolerance of sexual propositions or byplay as a condition of work, as well as compulsory provocative uniforms that make women appear to “ask for it” on the job* (MACKINNON, 2007, p. 111).

12 Cabe trazer que, de acordo com Uchôa (2016, p. 101-102), há também o assédio por razão de sexo. Essa modalidade de violência no trabalho se difere do assédio sexual porque, neste caso, o que acontece não é a chantagem libidinosa ou a tentativa de se tirar proveitos sexuais da vítima, mas sim de intimidá-la e ofuscá-la pela razão de ser mulher; por exemplo quando se tenta desacreditar a capacidade de exercício de uma atividade pela trabalhadora.

13 No Brasil, há o Projeto de Lei nº 1.521/2019, em trâmite na Comissão de Constituição e Justiça do Senado, que objetiva tipificar o assédio moral no Código Penal.

14 Cabe acrescentar que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados e responde solidariamente caso o assediado resolva buscar as vias judiciais, ainda que ele não seja o agressor. De acordo com o STJ, o empregador tem o dever

Acerca da importância da tipificação desse crime e do reconhecimento de suas consequências psíquicas para as mulheres, Mackinnon (2007, p. 111, tradução nossa) ensina que:

O assédio sexual, agora um termo jurídico, permite a alegação de que as iniciativas sexuais que os homens podem interpretar como comportamento de papel sexual “normal e previsível” – assim como os homens podem ver como “sexo” os mesmos encontros que as mulheres vivenciam como estupro ou erótico os mesmos materiais gráficos que as mulheres consideram como violadores – podem ser prejudiciais às mulheres. A doutrina jurídica tende a se identificar com as perspectivas socialmente masculinas sobre essas lesões. Do ponto de vista do assediador do sexo masculino, e isso é considerado em alguns casos, não há prejuízo se não houver a intenção de causá-lo [...]”¹⁵.

Cabe ainda trazer que, de acordo com a autora, as dificuldades na identificação da conduta do assédio – em especial o sexual – se dão porque, na maioria dos casos, os assediadores são protegidos por outros assediadores ou por pessoas coniventes com tais condutas – e, em alguns casos, pelas próprias vítimas, que têm medo das consequências de denunciar. Por medo de retaliações, muitas vítimas escolhem sofrer em silêncio – daí o entendimento de que muitos casos não são notificados. As mulheres têm medo de serem “desacreditadas” (MACKINNON, 2007, p. 112).

As mulheres vítimas de assédio sexual, em sua maioria, enfrentam condutas tais como mensagens, gestos, comentários e e-mails de cunho sexual ou convites insistentes e inapropriados por colegas de trabalho, gerentes e supervisores (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019b, p. 11).

Acerca do assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral*, manipulação perversa ou terrorismo psicológico) (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 128), este se caracteriza por ser uma conduta abusiva que é atentatória à dignidade psíquica da vítima. O trabalhador que sofre assédio moral é exposto a situações humilhantes, constrangedoras, e que causam ofensa à sua personalidade, dignidade e/ou sua integridade psíquica. Logo, o ambiente de trabalho torna-se hostil e deteriorado.

A Cartilha da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho conceitua o assédio moral¹⁶ da seguinte forma:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à

de assegurar a tranquilidade necessária para o exercício das atividades no ambiente de trabalho (TRT 12ª Região, 2ª T. RO 2.125/2000, Rel. José Luiz Moreira Cacciari, 26/03/2001).

15 *Sexual harassment, now a legal term of art, permits the claim that sexual initiatives that men may perceive as “normal and expectable” sex role behavior – just as men may see as “sex” the same encounters women experience as rape, or as erotic the same graphic materials women find violating – can be damaging to women. Legal doctrine has tended to identify with socially male perspectives on these injuries. From the standpoint of a male harasser, and that taken in some cases, there is no harm if none is meant. [...]* (MACKINNON, 2007, p. 111).

16 Cabe acrescentar que há grande proximidade entre os conceitos de *assédio moral* e *discriminação*, pois o assédio moral pode ser causado por algum preconceito, de forma que, na prática, muitas vezes não é possível identificar o motivo da conduta.

dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST, 2019, p. 6).

Ainda de acordo com a Cartilha, o assédio moral é uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), que são chamadas também de “agressões leves” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019a, p. 10).

Uma das formas assédio moral é o assédio moral organizacional (ou *Straining*), caracterizado por uma série de condutas abusivas de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração do local de trabalho.¹⁷ Em tempos de produtividade desenfreada e romantização da cultura *workaholic*, essa modalidade de assédio moral é muitas vezes utilizada como estratégia para atingimento de metas abusivas ou impossíveis de serem cumpridas – e fere direitos fundamentais como a saúde do trabalhador.

Ademais, o assédio moral por ser vertical (*bossing, mobbing*) ou horizontal. Na primeira forma, caracteriza-se quando a conduta abusiva é praticada pelo empregador, que se utiliza de sua condição hierárquica para constranger seus subordinados (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 129). Na segunda forma, caracteriza-se quando um empregado busca o constrangimento do outro, com a finalidade de excluí-lo do grupo – seja por competição ou pura discriminação (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 129).

Ainda são enumerados como formas de assédio moral o *mobbing* combinado e o *mobbing* ascendente, de acordo com o Dr. Heinz Leymann, psicólogo e cientista alemão que estudou o fenômeno do assédio moral desde a década de 1980. O *mobbing* combinado é quando o superior hierárquico e os colegas assediam um funcionário, com a intenção de excluí-lo. Já o *mobbing* ascendente ocorre quando um subordinado se julga merecedor do cargo de chefia ou quando um grupo de funcionários visa sabotar um chefe (BERTOLIN; ANDREUCCI, 2010, p. 129). As mulheres vítimas de assédio moral geralmente passam também por situações vexatórias tais como piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas e isolamentos no ambiente de trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019b, p. 10).

Insta salientar que, devido à pandemia da COVID-19, estamos diante de uma nova modalidade do assédio: o *assédio virtual*, que se dá no teletrabalho ou *home office*. De acordo com levantamento realizado pela ICTS Protiviti, temos agora uma “epidemia do assédio”, pois as denúncias de práticas desta natureza cresceram 187% no ambiente remoto (RIZZO, 2021). Os ofensores “se adaptaram ao chamado *novo normal*” (CAMPOS, 2021). De acordo com Pamplona Filho e Sabino (2021, p. 2):

A crise da saúde pública promoveu rápidas ingerências sobre os hábitos e estilos de vida, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego. No

ambiente de calamidade pública, as desigualdades sociais se aprofundam e, com isso, os conflitos nas relações de trabalho e o espaço para a perpetração de assédio moral.

A vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agrava sua sujeição a comportamentos abusivos e atentatórios à sua dignidade no ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO; SABINO, 2021, p. 8), o que explica o crescimento de denúncias de casos de assédio nesse período. Ademais, a ausência de modalidade de controle de jornada e o fato de que muitos empregadores consideram que os empregados devem “estar sempre disponíveis” para o trabalho foram também responsáveis pelo aumento de casos de assédio moral especificamente.

Cabe ainda trazer que condutas como o assédio são nomeadas como condutas de “violência laboral”, conceito trazido pela Organização Internacional do Trabalho, que debate esse fenômeno específico do mundo do trabalho como uma associação entre violência psicológica e moral (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021). O assédio, como violência laboral, conforme visto anteriormente, pode causar danos psíquicos cumulativos a sua vítimas (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021).

Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual atingem muito mais as trabalhadoras do que os trabalhadores, haja vista a posição de maior vulnerabilidade que elas assumem no mundo do trabalho e na relação laboral (UCHÔA, 2016, p. 107). Isso porque o gênero feminino é historicamente mais sexualizado e objetificado do que o gênero masculino.

Os fatores que catalisam o assédio no local de trabalho contra mulheres são os seguintes: há a cultura de naturalização do comportamento de “virilidade” e machismo. Somado a isso, existem também fatores relacionados ao ambiente laboral – como desrespeito aos direitos dos trabalhadores – e a desigualdade de gênero na valoração do mesmo trabalho.

Existe ainda a crença de que o trabalho executado por um homem é visto como “mais valioso” do que um mesmo trabalho executado por uma mulher (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021). E como se não fosse suficiente, há também a culpabilização da vítima – parte da cultura do estupro, essa expressão criada nos anos 70 pelo movimento feminista designa a tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019b, p. 13)

Todos esses fatores fazem com que muitas mulheres não denunciem casos de assédio e outras discriminações – o que aumenta a crença na impunidade por parte dos agressores. Há, portanto, a necessidade de que as empresas possuam um Compliance de gênero, que busque prevenir, detectar, e remediar tais condutas. A esse respeito, Monica Sapucaia Machado, doutora em direito político e econômico, fundadora do projeto Compliance de gênero e autora do livro “Direitos das Mulheres”, traz que:

O objetivo do compliance de gênero é garantir que a cultura da empresa e as regras que organizam essa cultura estejam alinhadas com a promoção da igualdade de fato e o impedimento de ações, ilegais ou não, que violentem, excluam, rebaixem e/ou oprimam as mulheres em qualquer nível hierárquico ou de colaboração com a atividade (PELLEGRINI, 2020).

Ademais, ao receber denúncias, a empresa deve realizar uma apuração, também chamada de investigação interna. Sobre as investigações internas a serem realizadas em uma empresa, Franco (2020, p. 208) observa que:

Várias são as fontes e os fatores que podem deflagrar uma investigação interna. Denúncias, relatórios de inconformidade de auditoria, monitoramentos automatizados de processos e até mesmo autoconfissões podem dar início a uma investigação interna envolvendo uma gama gigantesca de desvios de conduta, cada qual com sua complexidade e impactos a serem considerados.

O processo de investigação de uma empresa deve estar alinhado à legislação trabalhista, frisar pelo respeito por todas as pessoas nele envolvidas, e possuir um planejamento e estruturação prévios (FRANCO, 2020, p. 220). É recomendável¹⁸ que a empresa:

[...] tenha um Processo ou Procedimento interno que, em linhas gerais, dê clareza para o empregado de como funciona o procedimento investigatório interno da empresa, estabelecendo, por exemplo, as fases da investigação, recebimento da preocupação, forma de comunicação do caso ao Comitê, como será realizada a oitiva de testemunhas, quais assuntos serão tratados internamente ou com auxílio de escritório externo, prazos para cada etapa e prazo limite para a conclusão da investigação. (GIMENEZ, 2017, p. 10).

Cabe destacar que as empresas não são obrigadas por lei a realizar investigações. Não obstante, as investigações, como parte do poder diretivo da empresa, podem ser extremamente necessárias em casos mais graves, como, por exemplo, casos de assédio e discriminação. Cabe trazer ainda que, mesmo que a empresa tenha divulgado em suas políticas e no Código de Ética a vedação a práticas antidiscriminatórias, é recomendado que inicie uma investigação efetiva e correta dos fatos. Conforme entendimento recente do TRT-2 acerca de um caso de assédio moral cometido em face de uma empregada:

ASSÉDIO MORAL. CÓDIGO DE CONDUTA OU CANAIS FORMAIS DE DENÚNCIA NÃO EXIMEM DE CULPA EMPRESA QUE SE OMITI EM APURAR A DISCRIMINAÇÃO E DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O fato de a empresa comprovar a implementação de códigos de conduta, ética ou canais formais internos através dos quais o corpo funcional poderia comunicar ou denunciar eventuais irregularidades não obsta a que, identificada prática de assédio de superior contra empregada, seguida da manifesta omissão da reclamada em apurar as denúncias, esta procure nesta especializada a reparação do dano extrapatrimonial ocasionado. In casu, a despeito das negativas da reclamada, os graves fatos referidos pela reclamante e atestados pela prova oral, configuram a discriminação, o isolamento e a desqualificação funcional, com reiterados atentados à sua dignidade, de que decorre o dever de indenizar. [...] **“Não basta ao empregador disponibilizar canais de “denúncia” ou implementar código de ética estampando fotos de trabalhadores felizes, se permite ato degradante da trabalhadora em suas dependências, sem a adoção das medidas pertinentes a coibir a prática de condutas tão perniciosas por meio de seus prepostos.”** (TRT-2 10003652220195020703 SP, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 19/11/2019, grifo nosso) (SÃO PAULO, 2019).

O Compliance Trabalhista, conforme abordado anteriormente, é uma ferramenta de mitigação de ocorrência de diversas condutas no ambiente laboral, incluindo o assédio.¹⁹ Além

18 Cabe acrescentar que o art. 223-C da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, estabeleceu a tutela jurídica e reafirmou o respeito à dignidade humana do trabalhador, sendo importante para proteção da prática do assédio moral: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.”

19 Acrescenta-se aqui que o assédio sexual e o assédio moral podem ocorrer presencialmente e também por meio de trabalho remoto, como o *home office*.

da prevenção, o Compliance Laboral é também utilizado para a identificação e o tratamento dessas condutas. Informa a Cartilha do Ministério Público do Trabalho que a prevenção do assédio moral e sexual se constitui pelos canais de comunicação eficazes e por regras claras de funcionamento, bem como com a inclusão do tema assédio na semana de prevenção a acidentes de trabalho e em palestras e cursos em geral (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019a, p. 31-32).

É também importante que haja uma parceria entre as áreas de Recursos Humanos e Compliance nas organizações para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, considerando que os casos de assédio moral e sexual no país são recorrentes. Uma pesquisa feita pela ICTS Outsourcing (2018, p. 1) – especializada em serviços contínuos de gestão de risco, ética e Compliance – mostra um aumento de 58% no número de denúncias de assédio moral entre os anos de 2010 e 2017. Tal aumento pode ser explicado pela maior conscientização e empoderamento de empregados, promulgação de regras claras providas pelas empresas e a adoção de ferramentas como o canal de denúncias.

A mesma empresa constatou, em levantamento de 2018, que as denúncias que englobam relacionamento interpessoal, principalmente práticas abusivas, como assédio moral e sexual, agressões e outros desvios de comportamento continuam sendo as mais representativas, constituindo cerca de 43,9% das denúncias recebidas pelas empresas nos últimos dez anos (LEGAL ETHICS COMPLIANCE, 2018).

É claro que a implementação de um programa de Compliance não se realiza do dia para a noite – e é necessário analisar qual o perfil e porte de cada empresa. Além disso, as empresas devem incentivar uma cultura de integridade contínua e fazer com que seus empregados a levem a sério – pois muitos ainda veem os programas de Integridade como mecanismos que servem apenas para que a empresa seja “vista como responsável” perante o mercado. O entendimento de alguns colaboradores de que os treinamentos – como, por exemplo, treinamentos contra assédio – não são importantes e “trazem o óbvio” ainda é uma realidade. Portanto, as empresas devem frisar a sua cultura de respeito e boas práticas.

Nessa linha, importante salientar que as empresas obtêm diversas vantagens quando realizam investigações corporativas, dentre elas: demonstração de proatividade da administração e do setor de Compliance Trabalhista, prevenção de gastos futuros, identificação de informações relevantes que podem vir a ser utilizadas em eventual defesa ou cooperação perante as autoridades, mitigação de riscos reputacionais, e identificação de falhas em seu programa de integridade.

5. CONCLUSÃO

Conforme demonstrado acima, a correta implementação de um programa de Compliance é um investimento, pois traz ganhos para a empresa – tanto reputacionais quanto financeiros. Tal forma de regulação adotada por uma empresa é capaz de gerar reflexos sobre a imagem, produtividade, e passivo trabalhista – além de garantir a perenidade e sustentabilidade do negócio.

O que se espera em uma empresa com uma cultura sólida de Compliance é que todos os que participam do seu negócio saibam quais são suas responsabilidades e ajam de acordo com princípios éticos. A respeito dessa cultura de Compliance nas empresas, Franco (2020, p. 105) destaca que precisamos entender a base da sua estrutura, que é composta por três elementos: o conhecimento inequívoco da existência de um programa de integridade pelas partes envolvidas, a compreensão do alcance desse programa e o entendimento das crenças individuais que embasam as relações entre os profissionais diante dessas normas e políticas.

Insta salientar a importância da realização continuada de treinamentos a respeito de um programa de Compliance. Os treinamentos devem ser parte de uma estratégia de determinação de uma cultura íntegra, justa e igualitária, que irá proteger a reputação da empresa, e também prevenir condutas discriminatórias, incluindo assédio moral e sexual.

Ademais, com o Compliance, a criação de normas com linguagem simples e acessível que trate das expectativas quanto ao comportamento dos profissionais da empresa irá contribuir para a transmissão adequada de uma boa comunicação (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Na Justiça do Trabalho, algumas decisões já vêm abordando o tema, conforme mencionado anteriormente. Podemos notar que existem condenações visando o implemento ou a melhoria das ferramentas de Compliance, como é o caso de julgamentos de questões de assédio, com a determinação da adoção de medidas eficientes para preservação de um meio ambiente de trabalho decente. Cabe trazer que conceitua-se como *decente* o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, solidariedade e segurança, capaz de garantir ao trabalhador uma vida digna, com base nas qualidades essenciais que caracterizam a sua existência e com reconhecimento do seu valor social.

Também existem casos em que a empresa comprova a efetiva implementação de seu programa de Compliance, demonstra a mitigação de problemas e acaba, conseqüentemente, sendo absolvida ou tendo menores danos financeiros.

Cabe destacar que 80% das empresas brasileiras identificaram desvios de conduta nos últimos quatro anos, segundo levantamento da Deloitte (SCOGNAMIGLIO, 2021). Com a identificação surge a oportunidade de a empresa aprimorar seus controles internos e atualizar treinamentos de empregados. Os empregados, estando na linha de frente da atividade da companhia, são a principal fonte de reporte para o Compliance – daí a relevância de se ter um canal de denúncias.

Ademais, estar em conformidade com a legislação e em consonância com as normas de conduta vigentes são condições que diferenciam as empresas perante os mercados em que atuam. E, conforme abordado anteriormente, o Compliance se mostra como uma forma de incentivar as melhores práticas de mercado e de regular as empresas no atual contexto neoliberal cada vez mais competitivo.

A inércia em adotar programas de Compliance pode causar prejuízos não só à imagem, como, ainda, refletir em aumento do passivo trabalhista da empresa, queda de produtividade e aumento de fiscalização por órgãos governamentais. Dessa forma, o Compliance Trabalhista deve ser adotado independentemente do ramo de atuação ou do porte da empresa, garantindo a correta gestão de pessoas. Mais especificamente, promove um ambiente de trabalho adequado para seus empregados, prestadores de serviço, terceiros, entre outros, gerando um ambiente

sustentável. Ainda, podemos perceber que o Compliance Laboral mostra-se também como uma importante ferramenta para fomento à diversidade e inclusão de minorias no mundo corporativo.

Cabe acrescentar que o programa de cada empresa é único, pois é voltado às necessidades que cada uma apresenta. Por isso são realizadas análises prévias dos objetivos e dos problemas a serem enfrentados a fim de elaborar um programa de Compliance que seja efetivo.

Em suma, destacam-se como exemplos de melhorias no ambiente de trabalho decorrentes dos programas de integridade a redução de práticas discriminatórias e assédio moral e sexual, que, muitas vezes, ocorrem porque o empregador não instrui corretamente seus empregados, não estabelece canais de denúncia, não apura, não fiscaliza ou não pune adequadamente os assediadores (TAVEIRA, 2020).

Compreende-se, portanto, a indubitável aptidão que os programas de Compliance aplicados no âmbito do Direito do Trabalho têm de impulsionar a humanização e o respeito à legislação trabalhista, bem como de prevenir, tratar e diminuir a ocorrência de assédio moral e sexual nas empresas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Gilda Figueiredo Ferraz de. A evolução doutrinária e cultural do assédio sexual no ambiente de trabalho. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 14 jun. 2021. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-evolucao-doutrinaria-e-cultural-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 22 jun. 2021.
- BARBOSA, Fernanda. O compliance trabalhista como ferramenta de integração. **Migalhas**, [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/241920/o-compliance-trabalhista-como-ferramenta-de-integracao>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- BERNARDO, Juliana. Qual o papel ético do advogado no mundo corporativo? **Migalhas**, [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331484/qual-o-papel-etico-do-advogado-no-mundo-corporativo>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010. 1 v.
- BRAGA, Marcus Vinicius de Azevedo. Gestão de riscos: o coração de um programa de integridade. **Migalhas**, [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/338984/gestao-de-riscos-o-coracao-de-um-programa-de-integridade>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 ago. 2022.
- BRASIL. Código Penal. DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 13 ago. 2022.
- BRASIL. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70. Acesso em: 13 ago. 2022.
- BRASIL. **Lei ordinária n. 12.846, de 1º de agosto de 2013**. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 30 mar. 2021.
- CAMPOS, Stela. Assédio aumenta durante pandemia do home office. **Valor**, São Paulo, 6 maio 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>. Acesso em: 5 fev. 2022.

CARDOZO, Mayra. O trabalho liberta as mulheres do patriarcado? **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 12 ago. 2021. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-trabalho-liberta-as-mulheres-do-patriarcado/>. Acesso em: 16 ago. 2021.

CARMONA, Tais; SILVEIRA, Santamaria N. Compliance pode ser uma nova ferramenta para a D&I. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 28 maio 2021. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/compliance-pode-ser-uma-nova-ferramenta-para-a-di/#:~:text=O%20mundo%20corporativo%20est%C3%A1%20sob,procedimentos%20para%20assegurar%20essa%20meta>. Acesso em: 23 jul. 2021.

CARVALHO, André Castro. Compliance: uma prática empresarial consolidada no Brasil. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, dez. 2020. Disponível em: <https://politica-estadao-com-br.cdn.ampproject.org/c/s/politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/compliance-uma-pratica-empresarial-consolidada-no-brasil/?amp>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CONNECTAS. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. 2012. Disponível em: https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2017/12/2012_Empresas_-_Direitos_Humanos_Par%C3%A2metros_ONU.pdf. Acesso em: 15 mar. 2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Empresa pró-ética**. [202-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica>. Acesso em: 16 mar. 2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Live sobre o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho**. Evento Especial Corregedorias: garantindo a defesa das mulheres, 2021. Disponível em: https://teams.microsoft.com/_#/broadcastPlaybackScreen. Acesso em: 30 mar. 2021.

DIAS, Edgard Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 13 set. 2021.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)igualdade de gênero nas relações do trabalho**: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

ENTENDA o escândalo sexual envolvendo o megaprodutor Harvey Weinstein, que se entregou à polícia. **BBC News Brasil**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-44228482>. Acesso em: 17 mar. 2021.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2010.

FRANCO, Isabel (org.). **Guia Prático de Compliance**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

FRANCO, Karin. Dupla jornada de mulheres aumenta durante a pandemia. **Jornal Hoje Centro Sul**, Irati, 2021. Disponível em: <https://hojecentrosul.com.br/dupla-jornada-de-mulheres-aumenta-durante-a-pandemia>. Acesso em: 04 jan. 2022.

GIMENEZ, Beatriz Angela de Lima. **O programa de compliance e os limites sob a ótica trabalhista da condução de investigação interna sobre preocupações reportadas em face de empregados da própria empresa**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (LLC em Direito Empresarial) – Insper, São Paulo, 2017. Disponível em: https://repositorio.insper.edu.br/bitstream/11224/2355/4/BEATRIZ%20ANGELA%20DE%20LIMA%20GIMENEZ_Trabalho.pdf. Acesso em: 31 mar. 2021.

GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE - MOURÃO, Tânia (org.). **Trabalho da mulher**: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007.

ICTS OUTSOURCING. **Evolução do assédio moral nas empresas brasileiras**. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://ictsoutsourcing.com.br/assets/files/Publication/78/Infografico-Assedio-Moral.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho**. c2018. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 17 ago. 2021.

LEGAL ETHICS COMPLIANCE (LEC). **Canal de denúncias**: estatísticas das operações da ICTS em 10 anos. 2018. Disponível em: <https://lec.com.br/blog/infografico-canal-de-denuncias-estatisticas-das-operacoes-da-icts-em-10-anos/>. Acesso em: 17 mar. 2021.

MACKINNON, Catharine A. **Women's lives, men's laws**. Cambridge: Harvard University Press, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. 2019a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 16 mar. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. 2019b. Disponível em: http://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 6 ago. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017**. 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20242384/do1-2017-05-29-portaria-n-583-de-22-de-maio-de-2017-20242310. Acesso em: 17 ago. 2021.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Aurora**, São Paulo, v. 4, n. 6, p. 59-62, 2010. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1231>. Acesso em: 17 ago. 2021.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende; ACOCELLA, Jéssica. **Governança Corporativa e Compliance**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. **Revista Direito Unifacs – Debate Virtual**, Salvador, 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7061>. Acesso em: 5 fev. 2022.

PELLEGRINI, Aline. Qual o papel do compliance em caso de suspeita de assédio sexual. **Nexo Jornal**, São Paulo, 4 dez. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/12/04/Qual-%C3%A9-o-papel-do-compliance-em-caso-de-suspeita-de-ass%C3%A9dio-sexual>. Acesso em: 25 jul. 2021.

PINHATA, Thaís. Compliance para a equidade. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 11 fev. 2021. Disponível em: <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/compliance-para-a-equidade/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

RIZZO, Lia. Depois da Covid, a epidemia do assédio no trabalho. **Vogue**, São Paulo, 20 out. 2021. Disponível em: <https://vogue.globo.com/assedio/noticia/2021/10/depois-da-covid-epidemia-do-assedio-no-trabalho.html>. Acesso em: 5 fev. 2022.

SÃO PAULO. TRT-2 10003652220195020703 SP, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 19/11/2019.

SCOGNAMIGLIO, Heloísa. 80% das empresas brasileiras identificaram desvios de conduta nos últimos quatro anos, diz pesquisa. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, abr. 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/governanca,80-das-empresas-brasileiras-identificaram-desvios-de-conduta-nos-ultimos-quatro-anos-mostra-pesqui,70003672185#:~:text=Importante%20desafio%20da%20gest%C3%A3o%20empresarial,Riscos%20de%20Conduta%E2%80%9D%2C%20realizada%20pela>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. 1. ed. Brasília: Patrícia Resende, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre; FARIA, Felipe. **Os pilares do programa de compliance**: uma breve discussão. 2019. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/28354/1601322132eBook_Pilares_2020.pdf. Acesso em: 15 mar. 2021.

SILVA, Lisiana Lawson Terra da. Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, Rio Grande, v. 3, n. 1, p. 120-131, 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171>. Acesso em: 1 fev. 2022.

TAVEIRA, Vinícius de Miranda. **Compliance**: reconhecido pela ONU como importante instrumento de proteção e promoção dos direitos humanos dos trabalhadores. Dicas Trabalhistas, São Paulo, ago. 2020. Disponível em: <http://dicastrabalhistas.com.br/2020/08/14/compliance-onu/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva baseado no modelo normativo espanhol. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Dados do processo editorial

- Recebido em: 09/03/2022
- Controle preliminar e verificação de plágio: 14/04/2022
- Avaliação 1: 05/06/2022
- Avaliação 2: 07/08/2022
- Decisão editorial preliminar: 07/08/2022
- Retorno rodada de correções: 21/08/2022
- Decisão editorial/aprovado: 21/08/2022

Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2