

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO E COMBATE DOS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

THE COMPLIANCE PROGRAM AS A TOOL FOR PREVENTING AND COMBATING CASES OF SEXUAL HARASSMENT AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE

Pedro Henrique Hernandez Argentina¹
Lisandra Moreira Martins²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo abordar os casos de assédio sexual praticados contra mulheres no ambiente de trabalho, em perspectiva nacional e internacional, evidenciado por meio de pesquisas atuais que demonstram que muitas mulheres ainda enfrentam esta triste realidade. O artigo tem como foco o crime de assédio sexual, tipificado no ordenamento jurídico brasileiro, no Código Penal. Em consonância com o combate e prevenção deste crime no cenário corporativo, o trabalho tem como premissa, também, destacar a cultura de compliance, que consiste no desenvolvimento e implementação de um conjunto de ferramentas e mecanismos, identificado no Decreto nº 11.129/2022, com o intuito de prevenir, detectar e remediar casos de assédio sexual não apenas praticados contra as mulheres, mas também contra qualquer pessoa, tendo em vista que este crime consiste em uma violação do direito de trabalhar em um lugar seguro e em conformidade com os direitos humanos. Para a consecução deste trabalho e atingir os objetivos propostos, é profícuo mencionar que o presente artigo foi desenvolvido de forma dedutiva, realizada e fundamentada por meio de revisões bibliográficas, dentre elas revistas acadêmicas *on-line*, bem como a utilização de informações já disponibilizadas em livros, artigos, legislação e outras fontes publicadas.

PALAVRAS-CHAVE: Compliance. Programa de integridade. Assédio sexual. Assédio.

ABSTRACT: *The aim of this paper is to address cases of sexual harassment practiced against women in the workplace, from a national and international perspective, evidenced by current research that shows that many women still face this sad reality. The article focuses on the crime of sexual harassment, typified in the Brazilian legal system, in the Penal Code. In line with combating and preventing this crime in the corporate scenario, the premise of the work is also to highlight the culture of compliance, which consists of the development and implementation of a set of tools and mechanisms, identified in Decree No. 11.129/2022, with the aim of preventing, detecting and remedying cases of sexual harassment not only practiced against women, but also against anyone, given that this crime consists of a violation of the right to work in a safe place and in compliance with human rights. In order to carry out this work and achieve the proposed objectives, it is worth mentioning that this article was developed in a deductive manner, carried out and substantiated through bibliographic reviews, including online*

¹ Bacharel em direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Pós-graduado em direito corporativo e compliance pela Escola Paulista de Direito (EPD). MBA em gestão estratégica em organizações pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Advogado. E-mail: pedro.sano@hotmail.com. LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3328977634621892>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3654-1963>.

² Doutora em Direito Processual Penal pela PUC/SP; Docente do Curso de Direito e da Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Advogada. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8204-3335>; e-mail: lisandrmm.adv@hotmail.com.

academic journals, as well as the use of information already available in books, articles, legislation and other published sources.

KEYWORDS: *Compliance. Integrity program. Sexual harassment. Harassment.*

INTRODUÇÃO

Por mais que as mulheres estejam conquistando mais espaço dentro da sociedade, o preconceito e a discriminação que elas enfrentam ainda é algo forte nos dias atuais, infelizmente. Neste sentido, o machismo está presente na sociedade atual, causando reflexos negativos, principalmente, na população do sexo feminino, bem como em todas as pessoas que integram os grupos vulneráveis ou, como também conhecidos, das minorias.

Não raro, ou melhor, de forma recorrente, somos noticiados com uma avalanche de notícias que expõem casos absurdos de mulheres que foram vítimas de assédio dentro da própria casa, caminhando pelas ruas e quando estão fazendo o uso de transporte públicos, por exemplo. Sendo assim, o medo enfrentado pelas pessoas do sexo feminino perante a sociedade ainda é uma realidade; realidade esta que precisa ser abordada e combatida.

A situação apresentada na sociedade tem reflexos, também, dentro do ambiente de trabalho. Casos de funcionárias mulheres que sofreram alguma espécie de abuso ou assédio são demonstrados pelos meios de comunicação midiáticos quase que diariamente. É importante salientar que, apesar do presente trabalho centralizar-se na figura da mulher, conforme já abordado, torna-se necessário evidenciar que os casos de assédio acontecem com frequência envolvendo as pessoas que integram o grupo conhecido como vulneráveis dentro da sociedade. São considerados vulneráveis – ou conhecidos como minorias – além das mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência (PCD), entre outras pessoas com outras características, que são as principais vítimas das práticas de assédio, que será abordado adiante no trabalho. Tal ideia é concretizada pela Controladoria-Geral da União (2023, p. 05), “o assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+”.

Outro ponto que merece ser destacado é que existem algumas modalidades de assédio, dentre os conhecidos, v.g., está o assédio moral. Conforme informações encontradas na cartilha elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (2019) o assédio moral pode ser interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto. Todavia, esta modalidade de assédio não será objeto do presente trabalho, não sendo desconsiderado seus reflexos perniciosos, bem como os traumas

por ele causado naqueles que são vítimas dessa forma de assédio. Contudo, optou-se por abordar o assédio sexual, caracterizado como crime no ordenamento jurídico brasileiro.

Neste sentido, o assédio sexual é considerado crime e tipificado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, que diz ser crime: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Com o intuito de complementar ainda mais as reflexões aqui presente, o tema é abordado sobre a perspectiva do programa de compliance, que pode ser apresentado como uma ferramenta necessária – importante e eficaz – no combate aos casos de assédio sexual dentro do ambiente corporativo, *i.e.*, do ambiente de trabalho em geral.

A cultura de compliance, que será abordada de forma mais aprofundada posteriormente, consiste, basicamente, no desenvolvimento e estruturação de um conjunto de ferramentas e mecanismos, que devem ser implementados sob a função tríplice do programa, que é prevenir, detectar e remediar – também mitigar – a prática de atos ilícitos e aquelas situações que, mesmo não configurando crime, possam causar uma repercussão negativa dentro da instituição e na sua reputação. Neste sentido, serão elencados os mecanismos do programa de integridade, considerado capazes de auxiliar na prevenção e na mitigação dos casos de assédios sexuais.

Desta forma, é de suma importância a aderência pelas empresas da cultura de compliance, tendo em vista que o programa desenvolve meios de combater o crime de assédio sexual, desenvolvendo mecanismos de combate e de assistência as vítimas.

Para a consecução deste trabalho e atingir os objetivos propostos, é profícuo mencionar que o presente trabalho foi desenvolvido de forma dedutiva, realizada e fundamentada por meio de revisões bibliográficas, dentre elas revistas acadêmicas *on-line*, bem como a utilização de informações já disponibilizadas em livros, artigos, legislação e outras fontes publicadas.

1. O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Antes de abordar especificamente o tema, é necessário ressaltar que é direito de todas as pessoas – e, por óbvio, de todos os funcionários – a convivência em um ambiente de trabalho saudável e em conformidade com os direitos humanos. Neste sentido, para a Organização Internacional do Trabalho:

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade (2019, n.p.).

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO

Faz parte, por exemplo, de práticas de sustentabilidade que o trabalho seja exercido em um ambiente em consonância com a dignidade da pessoa humana. Caminha neste sentido, portanto, o Tribunal de Contas da União que:

O ambiente de trabalho é o local onde as pessoas passam a maior parte do seu dia e boa parte de suas vidas. Por isso, deve ser um espaço de convivência respeitosa, harmônica e saudável. Em um ambiente saudável, gerentes e trabalhadores trabalham juntos, buscando diálogo e a promoção da saúde e bem-estar de todos. Assim, acredita-se que as organizações que estimulam a manutenção de ambientes laborais saudáveis por meio de suas políticas internas, conseguem entregar resultados satisfatórios e sustentáveis. Entretanto, no ambiente laboral, assim como qualquer ambiente em que o ser humano socializa, a violência pode ocorrer (2022, p. 13).

Importante destacar, também, que o cenário corporativo, bem como o ambiente de trabalho como um todo ainda é configurado, majoritariamente, por homens, o que reforça ainda mais a dificuldade de as mulheres ocuparem os mesmos cargos e ingressarem no mercado. Para Dobbin e Kalev (2018, n.p.), “*workplace gender equity is still our best bet for reducing harassment, but progress on equity has stalled in the corporate world and on the faculty*”³. E ainda sobre o ambiente de trabalho, esclarece Dufu que:

Existe, de fato, um grupo de pessoas no mais alto escalão de corporações, organizações sociais e ramos do governo que toma decisões importantes que afetam cada um de nós. Com poucas exceções, essas pessoas são brancas, do sexo masculino, heterossexuais, fisicamente capazes e ricas (2020, p. 251).

Conforme já mencionado, o presente trabalho irá focar no assédio caracterizado como “assédio sexual”, sem desconsiderar, por óbvio, a gravidade e combate a qualquer outra modalidade de assédio. Neste sentido, destaca a Controladoria-Geral da União (2023, p. 13) que, “o assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada”.

Desta forma, assédio sexual é tipificado como crime no ordenamento jurídico, previsto no artigo 216-A do Código Penal. O crime em questão é concretizado quando no cenário de trabalho, uma pessoa hierarquicamente superior se aproveita desta condição para obter vantagens de natureza sexual de outra pessoa. Segundo a Controladoria-Geral da União (2023, p. 14), “para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta,

³ A igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho continua a ser a nossa melhor aposta para reduzir o assédio, mas os progressos em matéria de igualdade estagnaram no mundo empresarial e no corpo docente (tradução livre).

bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo”. Bem define, também, Mackinnon (1979, p. 09) que, “*sexual harassment, most broadly defined, refers to the unwanted imposition of sexual requirements in the context of a relationship of unequal power*⁴”.

Para Gonçalves (2020, p. 32), “é necessário que o agente importune a vítima prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego (relação laboral privada), cargo ou função (relação laboral pública)”. Neste sentido, para que seja caracterizado como “assédio sexual” é necessário que exista a relação de hierarquia e superioridade.

1.1. Índices e apontamentos sobre a prática do crime de assédio sexual em âmbito nacional e internacional

Para melhor elucidar e compreender a seriedade da temática proposta, três pesquisas serão abordadas, no sentido de demonstrar a triste realidade e frequência com que este crime ocorre nas empresas. A primeira pesquisa foi realizada pelo instituto Think Eva, em parceria com a plataforma LinkedIn; seguido da pesquisa realizada pelos institutos Patrícia Galvão e Locomotiva, abordando um panorama no Brasil sobre os casos de assédio sexual. E para concluir, será apresentada a pesquisa internacional, realizada pelo instituto Raliance.

A pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, resultado da parceria entre o instituto Think Eva e LinkedIn. Os dados foram levantados no ano de 2020, contando com a participação de 414 profissionais do sexo feminino e teve o recrutamento via Instituto Netquest.

De acordo com os resultados (2020, n.p.), “o ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento”. A pesquisa também reforça a ideia de que a soma de características torna a situação ainda mais grave e recorrente, assim (2020, n.p.), “a pesquisa indica que o assédio sexual atinge as mulheres de maneira desigual. Negras (pretas e pardas) e mulheres com rendimentos menores são as principais vítimas”.

A pesquisa ainda destaca que a mulher é vista como um símbolo sexual e dentro de uma sociedade em que o machismo estrutural é bastante forte, a mulher é reduzida a objetificação

⁴ O assédio sexual, definido de forma mais ampla, refere-se à imposição indesejada de exigências sexuais no contexto de uma relação de desigualdade de poder (tradução livre).

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO

de seu corpo. De acordo com a pesquisa mencionada (2020, n.p.), “portanto, a coisificação do corpo feminino faz parte do imaginário e da cultura nacional”.

Insta salientar que a maior dificuldade das vítimas em denunciar os abusos sofridos se concentra no receio de retaliação e da demissão, tendo em vista que os casos envolvem profissionais de trabalho hierarquicamente superiores. Neste sentido, os resultados do estudo apontam que:

Para 78,4% das respondentes, a impunidade é a maior barreira para a denúncia, seguida de políticas ineficientes (63,8%) e medo (63,8%). A sensação de impotência faz com que o silêncio e a solidão sejam os resultados mais recorrentes. Metade delas prefere dividir o ocorrido apenas com pessoas próximas; 33% não fazem nada e 14,7% optam pela demissão (2020, n.p.).

A segunda pesquisa a ser abordada é denominada como “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho”, realizada pelos institutos Patrícia Galvão e Locomotiva, com apoio da Laudes Foundation, no ano de 2020. Para alcançar os objetivos pretendidos, a pesquisa foi realizada de forma online e contou com a participação de 1.500 pessoas, sendo 1.000 do sexo feminino e 500 do sexo masculino, com idade superior a 18 anos (margem de erro é de 2.9 pontos percentuais).

A pesquisa aponta que de forma majoritária o assédio causa traumas na vida da mulher, neste sentido (2020, n.p.), “tristeza, ofensa, humilhação e raiva são os sentimentos mais comuns; apenas 16% disseram não ter se importado”. Cabe ressaltar também, que a maioria das vítimas reconhecem que sofreram os abusos e assédios por serem pessoas do sexo feminino, assim, “36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres”.

Cabe destacar que as vítimas reforçam a dificuldade de denunciar o ocorrido, bem como de identificar seu agressor, tendo em vista que não acreditam na punibilidade dos assediadores. Assim (2020, n.p.), “em apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência. Em 39%, a vítima não soube o que houve com o agressor e em 36% nada aconteceu e ele não foi punido”. Em relação a forma com que as vítimas de casos de assédios sexual reagem ou se comportam após o assédio, a pesquisa pontua que:

Já com relação à vítima, a maior parte tratou o caso no âmbito individual: confrontando pessoalmente o agressor ou evitando contato, contando apenas para amigos e familiares ou pedindo demissão; 11% não formalizaram a denúncia por terem sido assediadas pelo superior e 10% por terem visto o mesmo ocorrer outras vezes, sem solução; e 3 em cada 10 consideraram que o episódio não havia sido grave o suficiente para ser levado adiante (2020, n.p.).

De acordo com os dados obtidos, dos casos de assédio sexual que foram denunciados, em apenas 34% das empresas a vítima foi ouvida e o assediador foi punido; em 12% dos casos, a vítima nem sequer foi escutada e 21% das mulheres que foram vítimas de assédio, preferiram sair da empresa em que trabalhavam.

Por fim, a pesquisa internacional realizada pelo instituto Raliance, sediado em Washington/DC, denominada “*Measuring #MeToo: a national study on sexual harassment and assault*”⁵.

A pesquisa foi realizada entre os meses de fevereiro a março de 2019, tendo como participantes 1.182 mulheres e 1.037 homens e é resultado de uma parceria do Instituto Raliance com o *UC San Diego Center on Gender Equity and Health*, *Stop Street Harassment*, NORC da Universidade de Chicago, a *California Coalition Against Sexual Assault (CALCASA)* e o Promundo.

A pesquisa internacional – assim como as realizadas no Brasil – levantaram informações que caminham no mesmo sentido. Os resultados demonstram que o assédio sexual não é algo que afeta apenas as funcionárias do sexo feminino, mas afeta aquelas pessoas consideradas vulneráveis ou de grupos marginalizados. Neste sentido, a pesquisa realizada pela Raliance (2019, p. 12) aponta que, “*the findings also showed that this is not just an issue that affects women; it affects any group that is marginalized. The findings confirmed that sexual harassment and assault are acts of abuse of power, disrespect, and disregard for human dignity*”⁶.

O estudo também reforça a ideia de que é preciso que os funcionários se ajudem em casos de assédios sexuais, tendo em vista a dificuldade de levar a denúncia adiante, tendo em vista a relação de hierarquia – e muitas vezes de subordinação – existente entre vítima e o assediador. No caso de presenciarem casos de assédio, é preciso auxiliar a vítima para que aconteça a mitigação destes casos no ambiente de trabalho, por isso

*It is also necessary to shift to a culture where individuals look out for one another, getting involved when they witness inappropriate behavior, and where those who commit sexual harassment and assault are held accountable*⁷ (2019, p. 37).

⁵ Medir o #MeToo: um estudo nacional sobre assédio e agressão sexual (tradução livre).

⁶ Os resultados também mostraram que este não é um problema que afeta apenas as mulheres; afeta qualquer grupo que seja marginalizado. Os resultados confirmaram que o assédio e a agressão sexual são atos de abuso de poder, desrespeito e desrespeito pela dignidade humana (tradução livre).

⁷ Também é necessário mudar para uma cultura em que as pessoas olhem umas pelas outras, envolvendo-se quando testemunham comportamentos inadequados, e em que aqueles que cometem assédio e agressão sexual sejam responsabilizados (tradução livre).

O instituto aborda que (2019, p. 37), “*believing survivors of sexual harassment and assault is also critical*”⁸, destacando a ideia de que a vítima na maioria dos casos é desacreditada, bem como descredibilizada, sendo necessário que a mesma receba suporte e apoio em casos de assédio.

2. O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DOS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Após conceptualizado o crime de assédio sexual e após uma análise principalmente da realidade nacional e internacional, é necessário compreender a cultura de compliance e como as ferramentas e mecanismos do programa podem auxiliar nos aspectos de prevenção e mitigação deste crime dentro das instituições. É mister, primeiramente, entender o compliance e, posteriormente, a relação entre o programa de integridade e a forma de combate ao crime de assédio.

2.1. Do programa de compliance

Neste sentido, o programa de compliance tornou-se bastante conhecido em território brasileiro após uma série de escândalos envolvendo grandes nomes empresariais e casos de corrupção, dentre eles a operação Lava Jato, Castelo de Areia, Carne Fraca, dentre outros. Conforme bem pontuam Dias e Constantino que:

Em 2014, o Brasil entrou em uma profunda crise político-econômica cujos principais motivos foram os escândalos de corrupção e fraude em empresas estatais e terceirizadas que prestavam serviços ao Governo. Esta crise ética do país foi exposta por meio de grandes operações deflagradas pela Polícia Federal, tais como Lava Jato, Carne Fraca, *Unfair Play* e *Déjà vu*, dentre outras (2019, p. 175).

Entretanto, apesar de estar estreitamente relacionado com o combate ao crime de corrupção, o programa de compliance tem se demonstrado um forte aliado no combate a inúmeras outras situações perniciosas que podem ocorrer no cenário corporativo – como é o caso do combate ao crime de assédio sexual, por exemplo. Afirma, neste sentido, Ferraz que:

Os programas e modelo de gestão podem abranger inúmeros outros aspectos da vida empresarial, incluindo posicionamentos éticos, relativos a valores materiais e imateriais, e sobre os objetivos da empresa, não apenas econômicos, mas também

⁸ Acreditar nos sobreviventes de assédio e agressão sexual também é fundamental (tradução livre).
Revista Jurídica Direito & Realidade, v.12, p. 13-33 /2024

relativos à responsabilidade social e à inserção da empresa no contexto socioambiental (2017, p. 126).

No mesmo sentido, em relação as amplas situações perniciosas que o programa de compliance podem combater, seguindo além dos casos de corrupção, concorda Pagotto que:

As medidas de compliance têm um objetivo mais amplo que a evitação de delitos, pois são responsáveis pela prevenção de outros ilícitos jurídicos ou éticos previstos normativas não penais. Os programas visam preservar também a reputação da pessoa jurídica, sua relação com acionistas, entre outros fatores relevantes para a manutenção do valor de mercado da empresa (2020, p. 235).

O termo compliance tem origem do vernáculo americano “*to comply*”, que significa estar em conformidade com algo ou alguma coisa. Aqui, compliance significa que a empresa está em conformidade com uma série de preceitos éticos, morais e, claro, legais. Desta forma, pontua Scandelari (2023, p. 100) que, “na realidade, não há, em português, uma tradução literal ideal para esse verbo ou para “compliance”. Mas é possível compreender “to comply” como “cumprir””. No mesmo sentido, também colocam Fonseca e Panhoza (2022, p. 151), “a palavra em si vem da língua inglesa e em poucas palavras resume no dever de conformidade com as normas e padrões éticos previamente instituídos”. Para o Departamento de Justiça americano – DoJ – (2023, n.p.), “*compliance programs are established by corporate management to prevent and detect misconduct and to ensure that corporate activities are conducted in accordance with applicable criminal and civil laws, regulations, and rules*”⁹. Ainda conclui Ribeiro que:

A palavra compliance, também muito utilizada no início do século XXI, é o lado dinâmico da governança, com o sentido de cumprir, fazer, aderir de fato, agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando, ou seja, atuar em conformidade com as leis e regulamentações externas e internas (2019, p. 19).

Conforme Block (2020, p. 19), compliance é “o dever de cumprir e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostas às atividades da instituição”. E destaca Saavedra (2022, p. 33), “em outras palavras, compliance, parece claro, é um sintoma de um processo de adaptação do sistema jurídico ao aumento de complexidade da sociedade”.

No Brasil, o tema compliance passou a ser mais debatido com a promulgação da Lei Anticorrupção brasileira (LAC), Lei nº 12.846/2013, que versa sobre a responsabilização da pessoa jurídica ne esfera cível e administrativa de atos praticados contra a Administração

⁹ Os programas de conformidade são estabelecidos pela administração corporativa para prevenir e detectar a má conduta e para garantir que as atividades corporativas sejam conduzidas de acordo com as leis, regulamentos e regras criminais e civis aplicáveis (tradução livre).

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO

Pública. De forma genérica, a lei traz o programa de integridade – ainda não definido como tal – como uma forma de atenuante, caso a empresa seja responsabilizada por algum dos atos nesta lei previsto. Sobre a LAC, aborda Crivellaro que:

Embora a Lei Anticorrupção tenha sido divulgada pela mídia como uma lei de conotação criminal, percebe-se que o legislador estabeleceu expressamente no dispositivo legal que a responsabilização ocorreria no âmbito administrativo e civil, não havendo no texto legal previsão de conduta criminal, tratando-se tão somente de ilícitos civis e administrativos (2019, p. 44).

Mais tarde, em 2015, foi promulgado o Decreto nº 8.420 que regulamentava a LAC. Contudo, fora revogado no ano de 2022, pelo Decreto nº 11.129/2022, que manteve um capítulo exclusivo para melhor tratar sobre os programas de integridade no Brasil. Segundo inteligência do art. 56, inciso II, uma das funções do programa de integridade é (2022, n.p.), “fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional”.

A título de contextualização, é importante destacar que, assim como o nome que tem origem estrangeira, a Lei Anticorrupção brasileira também é fruto de inspirações internacionais, entre as leis alienígenas, cabe ressaltar o *Foreing Corrupt Practices Act* (FCPA), dos Estados Unidos e o *United Kingdom Bribery Act* (UKBA), do Reino Unido. Para Martín (2013, p. 134), “*la aparición de esta nueva política anticorrupción tiene sus orígenes más remotos en la Foreing Corrupt Practices Act (1977), y puede decirse que su último fruto es la Bribery Act del Reino Unido (2011)*¹⁰”. Ainda sobre o FCPA e o UKBA, bem destacam Frazão e Medeiros que:

Entretanto, o advento do *Foreing Corrupt Practices Act* (FCPA) nos Estados Unidos, em 1977, bem como a disseminação de convenções internacionais de combate à corrupção, a exemplo da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da OCDE e da Convenção das Nações Unidas contra a corrupção, fizeram com que o movimento em favor do compliance ganhasse reforço, espalhando-se também para outros países, a exemplo da Inglaterra, que, em 2010, instituiu o *UK Bribery Act*, considerada uma das legislações mais rígidas sobre o tema (2018, p. 72).

Desta forma, o programa de compliance consiste em um conjunto de mecanismos e ferramentas que possuem o objetivo de prevenir, detectar e remediar os atos ilícitos e aqueles que, não necessariamente configurem um crime, mas que podem causar reflexos negativos na instituição.

O programa de compliance, deve, portanto, ter a função principal de prevenir, *i.e.*, fazer com que o episódio danoso não aconteça. Conforme Habib (2019, p. 2016) que, “é dizer, o

¹⁰ O surgimento dessa nova política anticorrupção tem suas primeiras origens na *Foreing Corrupt Practices Act* (1977) e, sem dúvida, seu fruto mais recente é a *UK Bribery Act* (2011) (tradução livre).
Revista Jurídica Direito & Realidade, v.12, p. 13-33 /2024

compliance tem por finalidade uma atuação preventiva que visa evitar a prática de um delito”. Contudo, nem sempre é possível evitar tais acontecimentos, neste sentido, é de suma importância a função de mitigação do programa, que consiste em, não sendo possível prevenir, é preciso reestabelecer as ferramentas do programa, que falharam em algum aspecto. Ou seja, é preciso corrigir a falha para que não aconteça uma reincidência da situação perniciosa. No que tange ao aspecto de mitigação e o programa de compliance, pontuam Frazão e Medeiros (2018, p. 71) que, “os seus objetivos principais são os de prevenir a ocorrência de infrações ou, já tendo ocorrido o ilícito, propiciar o imediato retorno ao contexto de normalidade e legalidade”.

É por este motivo que não existe um modelo padrão de compliance a ser seguido e tampouco deve ser algo engessado dentro da instituição. Pontua Temporão (2019, p. 665) que, “é de fundamental importância o entendimento de que não há uma fórmula pronta para um programa de compliance, e que ele deve estar adequado às características da organização, a partir da adequada avaliação de riscos”. No mesmo sentido, afirmam Gabineski *et al.*, (2019, n.p.) “[...] um programa de compliance é um organismo vivo, que se desenha perfeitamente para cada organização, com suas peculiaridades, respeitando sempre as boas práticas atreladas à cultura empresarial”.

As normas e mecanismos do programa de integridade devem estar em constante alinhamento com as missões e valores da empresa, bem como ser reestruturado em casos de falhas. Adiante, sem ânimo de exaurir a temática abordada, serão elucidados os pilares mais comentados quando o tema compliance é debatido, de forma a interrelacionar prevenção, detecção, correção e mitigação em casos de assédio sexual.

2.2. Dos pilares do programa de integridade: prevenção e mitigação dos casos de assédio sexual

Conforme já mencionado neste trabalho, o programa de integridade desenvolvido e implementado pela empresa deve estar estruturado sob alguns pilares, que irão sustentar e nortear a cultura de compliance por toda a instituição, de forma a prevenir, detectar e remediar os casos de assédio sexual, bem como mitigar os casos que, infelizmente, acontecerem. Neste sentido, os pilares aqui abordados estão localizados no Decreto 11.129/2022, no art. 57, que os define como “parâmetros” do programa de integridade.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC – os pilares (2016, p. 15) “formam o alicerce sobre o qual se desenvolve a boa governança. Eles permeiam, Revista Jurídica Direito & Realidade, v.12, p. 13-33 /2024

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO

em maior ou menor grau, todas as práticas do Código, e sua adequada adoção resulta em um clima de confiança tanto internamente quanto nas relações com terceiros”.

Um dos principais pilares – ou o principal – do programa é o apoio da alta gestão; também conhecido como “*tone from the top*”, algo como o exemplo vem de cima. Neste sentido, pontua Neves (2018, p. 30) que “o tom da liderança – em inglês: *the tone at the top* ou *the tone from the top* – representa o elemento fundamental de qualquer programa de compliance ou integridade que pretenda ser um programa efetivo, real”. O inciso I, do art. 57, do Decreto 11.129/2022 define como “comprometimento da alta direção da pessoa jurídica”. De acordo com o Tribunal de Contas da União:

O mecanismo de institucionalização refere à capacidade de uma organização em liderar, formalizar e manter um sistema de prevenção e combate ao assédio. É o momento em que a alta administração demonstra a todos, interna e externamente à organização, o seu compromisso em prevenir e combater as práticas de assédio (2022, p. 34).

Assertivamente, define Freire (2019, n.p.) “o exemplo da liderança nesse aspecto gera, mais do que sentimento de cuidado, um sentimento de pertencimento, principalmente naqueles empregados com os cargos mais baixos dentro do organograma da empresa”. Ainda ressalta a Controladoria-Geral da União (2023, p. 18) que, “a construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração”. No mesmo sentido, coloca o Tribunal de Contas da União que:

O mecanismo de institucionalização refere à capacidade de uma organização em liderar, formalizar e manter um sistema de prevenção e combate ao assédio. É o momento em que a alta administração demonstra a todos, interna e externamente à organização, o seu compromisso em prevenir e combater as práticas de assédio (2022, p. 34).

O compliance não será uma cultura dentro da empresa se aqueles que ocupam os cargos hierarquicamente mais altos não seguirem as riscas as normas, regras e padrões definidos pelo setor de integridade; *i.e.*, é preciso, portanto, que sejam exemplos dentro da instituição, e mais, é preciso que a eles também sejam aplicadas as sanções previstas no programa, não deixando a impunidade ser uma realidade na corporação.

Outra ferramenta do programa essencial para manter a cultura do compliance ativa, são os códigos de ética e códigos de conduta, que são fundamentais para que a empresa deixe evidente quais são seus valores e missões, expondo de forma explícita quais atitudes são ou não permitidas pela instituição. É possível compreender tal diretrizes dos inciso II e II, do decreto

supramencionado, que aborda a existência de “padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade” aplicáveis a todos dentro da empresa (inciso II) e para todos aqueles contribuem externamente, ou seja, são os terceiros (inciso III).

Sendo assim, é por meio destes documentos que a empresa expõe seus padrões éticos, morais e seu compromisso com a transparência. Desta forma, para Cruz e Dutra (2019, p. 05), “portanto, entende-se o compliance como um código de ética e condutas, utilizado como um transmissor entre os consumidores e as empresas de modo a efetivar as transparências e as regras de atuação em conformidade com a lei”.

É muito importante que a instituição desenvolva cartilhas e manuais a respeito do combate e prevenção do crime de assédio sexual no ambiente de trabalho. Assim, materiais que conceituem o crime, *v.g.*, fazendo uma distinção das práticas de cordialidades e daqueles que configurem algum tipo de assédio. Estes manuais e códigos, devem, também, deixar destacado qual o procedimento em casos de ser vítima de assédio, bem como o que fazer caso seja um terceiro que presencie o crime sendo praticado.

No inciso IV, do mesmo decreto, é possível localizar os pilares da comunicação e do treinamento corporativo, essenciais para o correto funcionamento do programa de compliance. De nada adianta mecanismos e ferramentas serem criados se estes não forem repassados aos funcionários da empresa. É preciso, portanto, que sejam realizados treinamentos que evidenciem o programa de compliance e todas os mecanismos dispostos. Para Ajeje *et al.* (2020, n.p.), “a comunicação é a forma que a empresa tem de transparecer a cultura de compliance, os conceitos, valores e missões, e os quais podem ser transferidos por meio dos treinamentos”. Ainda pontua Carvalho que:

O treinamento corporativo é um investimento necessário para o compliance em uma empresa. Sem o treinamento corporativo, de nada servirão os custos da empresa em consultoria para elaboração do Programa de Integridade ou Código de Ética, visto que eles serão pouco lembrados e executados em uma situação concreta (2019, n.p.).

Os treinamentos são fundamentais no combate e prevenção de casos de assédio. É preciso que a mensagem seja tratada com a devida seriedade, no sentido de que a empresa deve se preocupar com o assunto, bem como ter a preocupação de que todos seus funcionários trabalhem em um ambiente seguro; ainda mais importante é que todos os funcionários saibam exatamente como proceder em casos de assédio.

Outro pilar bastante necessário – em todos os casos, mas aqui destaca-se o combate ao crime de assédio sexual – é aquele conhecido como *hotline*, ou, em português, são os

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO

conhecidos canais de denúncia. Com fulcro no inciso X, do decreto aqui trabalhado, “canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciantes de boa-fé”.

De acordo com Ruivo e Pires (2020, p. 50), “o regular funcionamento do canal de denúncias é um dos elementos de verificação da efetividade do programa de compliance em defesa da corporação”. Nesta vertente, destaca Alfaro que:

Como es evidente, en la medida que el objeto de los programas de cumplimiento es el de gestionar adecuadamente los riesgos de la empresa, es necesario que existan mecanismos destinados a identificar y tasar los riesgos más significativos de la empresa, la idea del conocimiento del negocio resulta fundamental en la medida que este llevará a determinar cuáles son las medidas necesarias para contener los riesgos del negocio¹¹ (2018, p. 37).

Conforme já demonstrado, não existem padrões a serem seguidos dentro do compliance. Neste sentido, a empresa deve compreender qual o melhor formato de canal de denúncia que deve disponibilizar no ambiente de trabalho, podendo ser, v.g., um ramal telefônico específico, um e-mail ou até mesmo urnas, papel e caneta disponíveis em pontos menos movimentados na instituição.

No que tange aos aspectos preventivos que o programa de compliance deve garantir e evidenciando o caráter preventivo que o hotline pode garantir, salienta Sánchez (2020, p. 46) que, “*la introducción de sólidos canales de denuncia contribuye de forma directa en la mejora del marco de integridad o, si se prefiere, del sistema de public compliance de la institución; y, por el contrario, su inexistencia o débil implantación favorece el delito¹²*”.

O mais importante é que estes mecanismos de denúncia estejam presentes e que funcionem da melhor maneira. Para a Controladoria-Geral da União (2015, p. 21), “o bom cumprimento pela empresa das regras de anonimato, confidencialidade e proibição de retaliação é um fator essencial para conquistar a confiança daqueles que tenham algo a reportar”.

Assim, é vital para o programa que os relatos ali detectados sejam apurados e tratados com a devida seriedade. E, quando possível, como são os casos em que a vítima se identifique, que sejam garantidos a ela mecanismos de segurança e de combate a retaliações, muito comuns

¹¹ Como é evidente, na medida em que o objetivo dos programas de conformidade é gerir adequadamente os riscos da empresa, é necessário ter mecanismos para identificar e avaliar os riscos mais significativos da empresa, a ideia de conhecimento do negócio é fundamental na medida em que isso conduzirá à determinação das medidas necessárias para conter os riscos do negócio (tradução livre).

¹² A introdução de canais fortes de denúncia contribui diretamente para a melhoria da estrutura de integridade ou, se preferir, do sistema de conformidade pública da instituição; inversamente, sua ausência ou fraca implementação encoraja a criminalidade (tradução livre).

em casos de assédio sexual, em que as vítimas costumam denunciar profissionais de trabalho que atuam em conjunto e, muitas vezes, em cargos de hierarquia superior. Neste sentido, sobre os casos de relatos sobre assédio e a necessidade do correto tratamento da informação, destaca Edelman que:

Even when people who have experienced harassment do file complaints, however, organizational complaint handlers may be less concerned with protecting the rights of victims to a work or school environment free of harassment than they are with avoiding lawsuits by perpetrators for defamation or other violations of perpetrators' rights¹³ (2020, p. 374).

No que tange ao receio de retaliação, bem pontuam Dobbin e Kalev (2018, n.p.), “*people don't file because they don't trust the process, don't think it will be confidential, and expect retaliation¹⁴*”. E os mesmos autores ainda destacam que (2018, n.p.), “*we can improve the systems in place. Complaint handling systems that don't blow back on the victims are a start¹⁵*”.

Outra medida que deve integrar o conjunto de ferramentas e mecanismos do compliance é aquele conhecido como *due diligence*, ou, como é abordado no inciso XIII, do art. 57, do decreto em análise, “*diligências apropriadas*”; mas também é conhecido como *diligência prévia*.

Desta forma, a *due diligence* consiste, portanto, em uma verificação de antecedentes tanto de pessoas jurídicas como de pessoas físicas, no sentido de qualificar a gravidade e riscos desta relação, v.g., antes da concretização de um negócio com um fornecedor, bem como a contratação de um funcionário. Destaca, com mastreia, Albuquerque (2018, p. 133) sobre o tema que, “[...] *devida diligência, é o procedimento de investigação prévia que deve ser empregado pelas empresas para averiguar sobre a existência de riscos potenciais quando da contratação de um parceiro comercial e do potencial fusão ou aquisição de outra empresa*”.

No que tange a prevenção dos casos de assédio, é possível identificar se a empresa pesquisada na *due diligence* – que poderá manter relações com a empresa que realiza a busca – possui um programa de integridade robusto e se a empresa já enfrentou algum caso de assédio sexual, muitas vezes identificados em pesquisa de mídia – aquelas buscas realizadas em sites de pesquisa, como Google – e, também, em plataformas de processos judiciais. Se for o caso

¹³ No entanto, mesmo quando as pessoas que foram vítimas de assédio apresentam queixas, os responsáveis pelo tratamento das queixas podem estar menos preocupados em proteger os direitos das vítimas a um ambiente de trabalho ou escolar livre de assédio do que em evitar processos judiciais por difamação ou outras violações dos direitos dos agressores (tradução livre).

¹⁴ As pessoas não apresentam queixa porque não confiam no processo, não pensam que será confidencial e esperam retaliações (tradução livre).

¹⁵ Podemos melhorar os sistemas em vigor. Os sistemas de tratamento de queixas que não se voltam contra as vítimas são um começo (tradução livre).

O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO

de contratação de pessoa física, a *due diligence* levantará se a pessoa responde ou respondeu, por exemplo, em algum caso de assédio sexual e/ou qualquer outro ilícito.

Sendo assim, sem o objetivo de esgotar o tema e exaurir a temática vertida, o que seria impossível, a intenção era abordar os mecanismos e ferramentas mais discutidos no programa de compliance – ressaltando que não são os únicos – e como atuam no combate e prevenção ao crime de assédio sexual dentro das empresas, *i.e.*, no ambiente de trabalho, que deve ser, sobretudo, um ambiente seguro. Destacando, portanto, o potencial e benefícios que a implementação de um programa efetivo e robusto podem proporcionar a instituição que o desenvolve e o aplica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, sem ânimo de exaurir a temática aqui trabalhada, o presente artigo teve como objetivo demonstrar a triste realidade que as mulheres ainda encontram no ambiente de trabalho, que de forma bastante nítida, é um reflexo de uma sociedade com características e vieses predominantemente masculino e machista.

É preciso compreender, portanto, a busca por igualdade de gênero. As mulheres estão conquistando seu espaço, alcançando patamares que as pessoas do sexo feminino do passado, talvez, não imaginassem que seria possível. Abandonar aquela posição estigmatizada que associava a figura feminina apenas a serviços domésticos; hoje, muitas mulheres são as principais provedoras financeiramente do lar.

Todavia, é preciso muita luta contra todo um sistema que oprime estas mulheres. Desta forma, o crime de assédio, conforme apresentado neste artigo, é uma realidade perniciosa que ainda acontece – e muito – no mercado de trabalho.

Por este motivo, é preciso abordar o tema dentro da empresa, no ambiente corporativo. A estruturação e a implementação de uma cultura de compliance é uma solução que pode auxiliar na prevenção, identificação e remediação dos casos de assédio sexual; por meio de um conjunto de mecanismos e ferramentas que integram um programa de integridade eficiente e robusto.

É preciso, também, ter definido que o compliance pode não ser impecável e neste sentido, pode apresentar falhas. É neste momento que ressalta-se a ideia de que o programa não pode ser algo engessado dentro da instituição, pois, quando o programa de integridade apresentar falhas e aqui, neste trabalho, significa que casos de assédio sexual ocorreram, é preciso reformular a cultura de compliance, identificando o ponto fraco e fazendo sua correção

necessária. O compliance não deve ser apenas para “inglês ver”, muito pelo contrário, o programa deve ser abordado com seriedade, para que seus benefícios ocorram de fato na prática.

Como destaca Chesnut (2021, p. 201), “temos de tornar atrativo e automático o apoio aos direitos humanos básicos de outras pessoas, e isso é muito mais provável de acontecer se for intencionalmente parte de uma cultura”. É preciso, destarte, conscientizar todos os funcionários sobre aquilo que pode ou não ser permitido e em casos de desrespeito, discriminação e violações de direitos, as sanções e medidas necessárias devem ser tomadas e aplicadas, tornando o ambiente de trabalho sadio.

REFERÊNCIAS

AJEJE, Bruna; COLLINO, Mayra; MOLLICA, Priscila Novaes; MARIANO, Vivian. Comunicação e treinamento: melhores práticas in **Guia prático de compliance/organização** Isabel Franco. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ALBUQUERQUE, Eduardo Lemos Lins de. **Compliance e crime corporativo** – Belo Horizonte: Editora D’Plácido, 2018.

BLOCK, Marcella. **Compliance e governança corporativa**/Marcella Block. – 3. ed. – Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2020.

BRASIL, **Decreto 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm. Acesso em 13 de nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 13 de nov. de 2023.

CARVALHO, André Castro. **Criação da cultura de compliance: treinamentos corporativos** in Manual de Compliance/coordenação André Castro Carvalho, Tiago Cripa Alvim, Rodrigo de Pinho Bertocelli, Otavio Venturini. – Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CHESNUT, Robert. **Integridade intencional: como empresas inteligentes podem liderar uma revolução ética**/Robert Chesnut; traduzido por Diego Franco Gonçalves. – Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Março, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf. Acesso em 21 de out. de 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Programa de Integridade Diretrizes para Empresas Privadas**. Brasil, set. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em 14 de nov. de 2023.

CRIVELLARO, Eloisa Helena Severino de Souza. **Lei Anticorrupção, as Boas Práticas de Governança e o Papel do Conselho de Administração** in *Grandes Temas do Direito brasileiro: compliance/coordenação Ana Cristina Kleindienst*. – São Paulo : Almedina Brasil, 2019.

CRUZ, Pablo Henrique da; DUTRA, Lincoln Zub. **O dumping social e o compliance como meios de concretização da eficácia plena do direito fundamental ao trabalho**. In: *Revista Eletrônica do Curso de Direito do Centro Universitário UniOpet*. Curitiba-PR. Ano XII, n. 21, jul-dez/2019. Disponível em: <https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima21/Revista-Anima-21-O-DUMPING-SOCIAL-E-O-COMPLIANCE-COMO-MEIOS-DE-CONCRETIZACAO-DA-EFICACIA-PLENA-DO-DIREITO-FUNDAMENTAL-AO-TRABALHO.pdf>. Acesso em 14 de nov. de 2023.

DIAS, Paulo Roberto Vilela; CONSTANTINO, Marcelo Pessoa. O compliance e a norma brasileira ABNT NBR ISO/IEC 17024:2013 no IBEC certificador. In: **Compliance e ética – uma nova consciência em tempos de trabalho em redes**. RITTO, Antônio Carlos de Azevedo; CARVALHO, Marinilza Bruno de. (Orgs). Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda., 2019.

DOBBIN, Frank; KALEV, Alexandra. **Can anti-harassment programs reduce sexual harassment?** 2018. Disponível em: https://www.asanet.org/wp-content/uploads/can_anti_harassment_programs_reduce_sexual_harassment_1.pdf. Acesso em 28 de out. de 2023.

DUFU, Tiffany. **Deixe a peteca cair: como as mulheres conquistam mais quando fazem menos**/Tiffany Dufu; tradução de Alessandra Esteche. – 2ª edição – São Paulo: LeYa Brasil, 2020.

EDELMAN, Lauren B.; CABRERA, Jessica. **Sex-based harassment and symbolic compliance**. *Annual Review of Law and Social Science*, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-lawsocsci-031820-122129>. Acesso 26 de out. de 2023.

FERRAZ, Valadão Sérgio. Programas de compliance: é possível aferir sua efetividade para fins penais in **Aspectos jurídicos do compliance/organização Aldacy Rachid Coutinho, Paulo César Busato**. – 1.ed. – Florianópolis, SC: Empório do Direito, 2017.

FONSECA, A. G. I; PANHOZA, J. V. S. N. **Investigações corporativas e seus reflexos nas demais áreas do direito**. In: *COPE - COMITÊ DE DIREITO PENAL EMPRESARIAL DE ESCRITÓRIOS FULL SERVICE*. Advocacia contemporânea e a interdisciplinaridade do direito penal empresarial. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2022.

FRAZÃO, Ana; MEDEIROS, Ana Rafaela Martinez. Desafios para a efetividade dos programas de compliance in **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de**

conformidade/Ricardo Villas Bôas Cueva, Ana Frazão (Coord.). – Belo Horizonte: Fórum, 2018.

GABINESK, Bernardo; MARRARA, Cristiane Peixoto de Oliveira; ABBATEPAOLO, João Carlos e NASCIMENTO, Juliana Oliveira. Canal de denúncias – melhores práticas *in* **Guia prático de compliance**/organização Isabel Franco. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Direito penal : dos crimes contra a dignidade sexual aos crimes contra a administração** / Victor Eduardo Rios Gonçalves. – 24. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

HABIB, Gabriel. O criminal compliance e a sua abrangência *in* **Governança corporativa e compliance**/coordenadores Rafael Carvalho Rezende Oliveira e Jéssica Acocella – Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

IBGC. **Código Brasileiro de Governança Corporativa: Companhias Abertas**/Grupo de Trabalho Interagentes; coordenação Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP: IBGC, 2016.

Instituto Patrícia Galvão; Locomotiva. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em 25 de out. de 2023.

MACKINNON, Catharine A. **Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination**. 1979. New Haven, CT: Yale Univ. Press.

MARTÍN, Adán Nieto. **La privatización de la lucha contra la corrupción**. Revista Penal México, núm. 4, marzo-agosto de 2013. Disponível em: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/14270>. Acesso em 13 de nov. de 2023.

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa**/Edmo Colnaghi Neves. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 21 de out. de 2023.

PAGOTTO, Leopoldo; NAKAHARA, Eric Felipe Sabadini. O programa de compliance como mecanismo de prevenção de responsabilidade penal no ambiente corporativo *in* **Compliance no direito penal**/Luciano Anderson de Souza, coordenador. – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

RALIANCE. **Measuring #MeToo: a national study on sexual harassment and assault**. Abril, 2019. Disponível em: https://www.raliance.org/report_posts/measuring-metoo-a-national-study-on-sexual-harassment-and-assault/. Acesso em 27 de out. de 2023.

REYNA ALFARO, Luis Miguel. **Implementación de los Compliance Programs y sus efectos de exclusión o atenuación de responsabilidad penal de los sujetos obligados.** Actualidad a partir de la Ley 30424, el Decreto Legislativo 1352 y el Proyecto de Reglamento de la Ley 30424. *Advocatus*, n. 037, p. 29-49, 11 nov. 2018. Disponível em: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/4570>. Acesso em 14 de nov. de 2023.

Ribeiro, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**/Antônio de Lima Ribeiro. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RUIVO, Marcelo Almeida; PIRES, Adriane da Fonseca. **Limites do whistleblower – denúncia de crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos e ações lesivas ao interesse público.** *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, São Paulo, v. 28, n. 174, p. 41-69, dez. 2020. Disponível em: <https://www.ibccrim.org.br/publicacoes/edicoes/733/8266>. Acesso em 12 de nov. de 2023.

SAAVEDRA, Giovani. **Compliance**/Giovani Saavedra e Thomas Rotsch. – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

SÁNCHEZ, Julio Ballesteros. **Pautas y recomendaciones técnico-jurídicas para la configuración de un canal de denuncias eficaz en organizaciones públicas y privadas.** La perspectiva española. *Derecho*, Lima, n. 85, p. 41-78, jul. 2020. Disponível em: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202020000200041&lng=es&nrm=iso. Acesso em 14 de nov. de 2023.

SCANDELARI, Gustavo Britta. Certificação em compliance: bases e possibilidades para o exame da idoneidade do programa. *In*: MENDES, Paulo de Sousa; BRITO, Teresa Quintela de; PEREIRA, Rui Soares; COSTA, José Neves da; MACHADO, Miguel da Câmara. (Org.). **Estudos sobre Law Enforcement, Compliance e Responsabilidade Empresarial.** 1ed.Coimbra: Almedina, 2023.

TEMPORÃO, José Otto Segui. **Compliance como estrutura mitigadora de riscos in Compliance em perspectiva: abrangência, especificidades, mecanismos de atuação e a salvaguarda das organizações.** Andrade, Renato Campos; Souza, Fernanda Nunes Coelho Lana e; Tomagnini, Flávia Neves; Uchoa, Maria Raquel de Sousa Lima [orgs.] – Belo Horizonte: Editora D’Plácido, 2019.

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

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Relatório levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.** Brasília, 2022. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/prevencao-e-combate-ao-assedio-praticas-e-modelo-para-implantacao.htm>. Acesso em 25 de out. de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare. Por um ambiente de trabalho + positivo.** Maio, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 13 de nov. de 2023.

Revista Jurídica Direito & Realidade, v.12, p. 13-33 /2024

ARGENTINA, P. H. H.; MARTINS, L. M.

U.S. Department of Justice. **Principles of federal prosecution of business organizations.** Disponível em: <https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations>. Acesso em 14 de nov. de 2023.