

Artigo

As inovações da Lei 14.457/22 nos programas de compliance: aspectos práticos do combate ao assédio nas empresas brasileiras.

“Estamos em todos os lares, somos metade da raça humana. Não há como deter todas nós”. (As Sufragistas)

Resumo

As empresas brasileiras passam por mudanças na forma de lidar com as questões de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, especialmente contra o assédio sexual e moral, em decorrência do início da vigência da Lei 14.457/2022. O presente artigo aborda aspectos práticos observados nas empresas brasileiras para a adequação à citada legislação. A área de compliance das grandes empresas brasileiras aprofundam estes temas em seus programas de integridade (compliance). Entretanto, nas demais empresas, essas transformações são mais tímidas e lentas. Ações de comunicação e treinamento eficazes demonstram ser a chave para o sucesso da adequação das empresas às novas exigências regulatórias.

- *Introdução*

Compliance pode ser entendido como o conjunto de regras corporativas que orientam o comportamento de todos os colaboradores quanto aos aspectos da ética e da integridade. O conceito de compliance vai além do preceito de se respeitar e cumprir as determinações legais, pois urge que o comportamento daquela organização esteja orientado por princípios e balizas éticas.

A existência de área de compliance e programa de integridade não representam novidades para a governança das grandes empresas brasileiras. É certo, pois, que paulatinamente os programas de integridade (ou de compliance) são adaptados à realidade das organizações, ao amadurecimento dos programas de integridade e às exigências regulatórias. Como medida regulatória, a Lei 14.457/22 traz novas exigências às empresas privadas que obrigatoriamente tenham CIPA, sendo que tais organizações necessitam promover adaptações institucionais nos temas que envolvem o combate às diferentes formas de violência no ambiente de trabalho, como o assédio moral e sexual.

A Lei 14.457/22 instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres. Em síntese, ela traz uma série de obrigações legais às empresas, com o objetivo de proteger a mulher através da promoção de um ambiente de trabalho saudável, e equitativo para as mulheres. Em seu art. 1º consta que o programa é “destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas”. Denota-se que a lei traz como pressuposto fático a existência de mercado e ambiente de trabalho, como fábricas, canteiros de obra e embarcações que não estão preparados para as mulheres ingressarem e permanecerem nas empresas, de modo que possam desenvolver seu trabalho de forma segura e acolhedora para este público.

Em relação ao tema que se quer discorrer, o Capítulo VII da Lei trata das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. No art. 23, temos:

“Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho”.

Em linhas gerais, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A CIPA deve ser constituída por estabelecimento, composta por representantes do empregador e dos empregados, e dimensionada de acordo com o número de empregados e o grau de risco da atividade econômica da empresa. Não se pode conceber a CIPA como o órgão responsável por apenas prevenir os acidentes de trabalho, já que o legislador considerou o combate ao assédio moral e sexual necessário para a preservação da vida e a promoção da saúde integral do trabalhador e da trabalhadora. Vale lembrar que a obrigatoriedade para a constituição da CIPA e outras especificidades está na NR 5[2].

- *Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa[3]*

Em relação ao inciso I do art. 23 é indispensável considerar que o fato de a empresa já possuir uma área de compliance e um código de ética que preveja as condutas adequadas aos colaboradores facilita a implementação da inclusão das “regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas”. Para muitas empresas tal inciso não trouxe grandes novidades, havendo uma necessidade de reforçar os normativos corporativos, promover melhorias internas como treinamentos e comunicação focados no assédio sexual, moral etc.

Entretanto, para outras muitas empresas, a Lei trouxe uma série de exigências regulatórias a se considerar. Observamos que este grupo de empresas não possuíam ou ainda não possuem seus códigos de ética aprovados e não têm área de compliance ou ao menos um profissional destacado para os temas de ética e integridade. O que mais chama à atenção é a inexistência da temática nos assuntos e prioridades corporativos, seja no “chão de fábrica”, seja na alta gestão.

De acordo com a nossa experiência prática, avaliamos que a regra constante deste inciso, impulsionou a discussão do combate ao assédio, fazendo com que minimamente se ajustem à Lei, ainda que seus códigos de ética sejam normas simples e possuindo outras nomenclaturas. Observamos, também, que o relacionamento das empresas com a CIPA não apresenta um denominador comum, não se conseguindo traçar uma regra, um comportamento padrão. Em umas tantas empresas, o relacionamento é dificultoso, combativo, não se vendo uma boa interação entre os envolvidos para o cumprimento específico da Lei. Em outras tantas, a comunicação é fluida e a parceria existente com a CIPA facilita a criação ou melhoria das regras, criação ou adaptação das comissões de ética[4], disseminação de boas práticas e até na apuração das condutas.

Nas empresas de grande porte, que já possuem um programa de integridade robusto, observamos que muitos dos códigos de ética e outros procedimentos foram atualizados dando destaque aos variados tipos de assédio, ao preconceito, ao racismo, enfim, promovendo e valorizando o respeito e a diversidade no ambiente de trabalho.

- *Fixação de procedimento para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e para aplicação de sanções administrativas[5] [6].*

O próprio código de ética da empresa pode trazer as diretrizes para o procedimento do recebimento e apuração das condutas. Contudo, é bastante corriqueiro vermos que tais procedimentos estão amparados em normativos internos das empresas que possuem uma ligação direta com o código de ética. Este último funciona como o regramento mais geral a respeito da matéria, tratando de uma variedade de temas, e outra política/procedimento que estabelece a competência pelo recebimento das denúncias, acompanhamento das mesmas e aplicação de sanção, se for o caso.

Ressaltamos que a prática de crime, como a o assédio sexual, por possuir tipificação penal, segue rito próprio, sendo que o procedimento interno de apuração da empresa não tem o condão de substituir a necessária ação penal que deve ser proposta nestes casos.

Como decorrência da aplicação desta Lei, temos notado que algumas empresas indicam um membro da CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio) na composição da comissão de ética. Em outros casos, a CIPA é a responsável, juntamente com a área de Compliance,

pela divulgação, comunicação e treinamentos aos colaboradores internos da companhia.

Certamente, se há uma boa comunicação e interação entre corpo diretivo e membros da CIPA, a aplicação da Lei se dá de forma mais natural e dinâmica. Como consequência, notamos uma melhor assimilação e aceitação das novas regras pelos colaboradores internos.

- *Garantia de anonimato pelo canal de denúncias*

É sabido que há inúmeros canais de denúncias disponíveis no mercado. Também é possível que a empresa desenvolva sua própria tecnologia para o recebimento das denúncias. O importante é que o sistema a ser utilizado garanta o anonimato ao denunciante, como forma de se criar uma ferramenta de comunicação que seja acessível e que respeite à privacidade das pessoas. Por isso, entendemos ser acertada a visão do legislador de proteção ao denunciante, pois sem a garantia do anonimato, há a possibilidade de perseguição a colaboradores que realizem uma denúncia que pode, por exemplo, afetar altos cargos da organização. A ideia central dessa proteção é fazer com que todos se sintam seguros para relatar condutas ilícitas ou contrárias ao código de ética. Ainda que concordemos com a vontade no legislador, acreditamos que poderia ter se acrescentado a proteção ao “denunciante de boa fé”. Antes mesmo da vigência desta Lei, nos programa de compliance já era uma prática a previsão do anonimato e sua proteção ao denunciante de boa-fé. A nossa prática pode atestar a possibilidade de denúncias infundadas com o propósito de expor uma determinada chefia para prejudicá-la, para exemplificar. É o que a doutrina e pesquisadores tem chamado de assédio moral vertical ascendente[7]. Pensemos em uma mudança que uma certa chefia precise implementar, em que os empregados daquela unidade estão insatisfeitos com as mudanças e, por isso, começam a boicotar esta chefia, fazendo, inclusive, denúncias inverídicas com o único propósito de enfraquecer a liderança e as mudanças almejadas. Dessa maneira, entendemos vital a proteção ao denunciante de boa-fé e não a todos os denunciante. De toda sorte, é sabido que quem se sentir prejudicado por uma decisão empresarial, pode se socorrer do Poder Judiciário para buscar reparação a alguma medida tomada injustamente.

Especificamente com relação ao funcionamento dos canais de denúncia, notamos que os canais disponíveis no mercado brasileiro possuem a opção pelo anonimato, devendo o denunciante optar caso queira proteger a sua identidade. Vale frisar que para a apuração satisfatória de determinados casos é necessário que o denunciante traga elementos fáticos que auxiliem as investigações internas. Já detectamos que há casos que, diante das informações fornecidas, fica evidente a identidade do denunciante, ainda que este tenha registrado a opção pelo anonimato.

Uma recomendação que se poderia fazer às comissões de ética seria para que protejam a privacidade e intimidade dos denunciante de forma robusta e responsável. Outrossim, as tecnologias dos canais de

denúncias precisam trazer de forma clara e transparente os avisos de privacidade e termos de uso a respeito do funcionamento do canal. O denunciante tem que estar ciente a respeito de quais empresas terceiras acessam seus dados pessoais, quem são os profissionais da própria empresa que os acessam, com quem são compartilhados, por quanto tempo serão armazenados e quando serão descartados.

- *Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA*

Interessante apontar o papel central da CIPA na aplicação da Lei, tanto na prevenção como no combate a todas as formas de violência no trabalho. Os integrantes da CIPA são pessoas vitais no dia a dia da organização, especialmente em relação à segurança dos trabalhadores. Vale observar que aqui também estamos falando de segurança, mas sob outro prisma: o da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, garantia de condições equitativas para o trabalho das mulheres considerando todas as peculiaridades destas profissionais e segurança relacionada à existência de ambientes que previnam e combatam os mais diversos tipos de assédio e violência contra as mulheres.

Os cipeiros, como são chamados os membros da CIPA, estão acostumados a falar, dar treinamentos a respeito de prevenção a acidentes de trabalho e são trabalhadores conhecidos pelos seus pares. Nada mais lógico que participem ativamente dos momentos de sensibilização, de comunicação e de treinamento contra o assédio e outras formas de violência nas organizações. Podemos destacar ser de vital importância um treinamento específico e detalhado aos cipeiros a respeito das novidades legislativas da Lei 14.567/22 para que, assim, eles possam dar continuidade nas ações de comunicação a todo o corpo funcional da empresa.

- *Ações de capacitação e sensibilização dos empregados e das empregadas da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho*^[8]

Destacamos a promoção de ações de comunicação e capacitação de todos os colaboradores internos da empresa como medida indispensável para o sucesso da efetividade da Lei no ambiente de trabalho. A Lei traz de forma explícita que tais treinamentos são destinados a todos os níveis hierárquicos da empresa e devem ser ministrados a cada doze (12) meses. Na nossa opinião, acerta o legislador ao propor ações eficazes nesta seara a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Normalmente, este tipo de mudança é a mais complexa, pois exige quebra de paradigmas no aspecto cultural, comportamental, fazendo com que a alta administração seja chamada a dar o exemplo, o tom das mudanças que precisam ser implementadas. Somente com ações estruturais e recorrentes será possível vivenciar uma empresa que tenha absorvido novas orientações no que tange à proteção da mulher e à promoção de um ambiente de trabalho mais diversos, e, portanto, mais saudável. Alterar regramento corporativo no papel, na burocracia institucional parece fácil frente ao

desafio de promover mudança de mentalidade e de comportamento em práticas muitas vezes enraizadas na sociedade brasileira e na forma de se estruturar os negócios e a governança das empresas em relação à presença e desenvolvimento do trabalho das mulheres.

- *Conclusão*

O desafio está colocado pela legislação, que funciona como a mola propulsora das mudanças na governança das empresas brasileiras em relação à prevenção e ao combate do assédio moral, sexual e outras formas de violência existentes no mundo laboral.

É tarefa dos advogados e advogadas orientarem às empresas com vistas a dar cumprimento à legislação e principalmente, auxiliarem na promoção da mudança de mentalidade, na cultura corporativa brasileira que ainda traz traços de mercado de trabalho e ambientes laborais machistas, que não estão minimamente preparados para a chegada e manutenção de mais mulheres em processos seletivos muitas vezes invasivos (no aspecto da privacidade) e chãos de fábrica hostis.

A tarefa é árdua e contínua. Alterar o comportamento das pessoas é muitas vezes lidar com vieses inconscientes de uma forma de ser e de agir que impactam na construção cultural dos espaços e ambientes de trabalho. Todavia, nos temas que buscam a igualdade e a diversidade, não podemos nós, advogadas, permitirmos qualquer passo atrás.

Acreditamos que o propósito da legislação foi cumprido, cabendo à nós dar vida aos dispositivos legais fazendo com que a presença das mulheres nas empresas seja uma aliada na construção de outras ações de diversidade. Empresas com mais mulheres são espaços mais equitativos e preparados para outras quebras de paradigmas ainda necessárias.

- *Bibliografia*

BLOK, Marcella. Compliance e Governança Corporativa – 4 ed – Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 2023.

Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2022/Lei/L14457.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.457%2C%20DE%202021%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20%2B%20Mulheres,26%20de%20outubro%20de%202011. Acesso em 15 de janeiro de 2024.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/comissao-tripartitearti> [taria-permanente/normasregulamentadora/normas regulamentadorasvigentes/norma-regulamentadora-no-5 nr-5](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/comissao-tripartitearti)

Tribunal Superior do Trabalho – TST. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Versão online. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

[1] As Sufragistas formaram um amplo movimento ocorrido em vários países democráticos do mundo, entre o fim do século XIX e o início do século XX, para organizar a luta das mulheres pelo direito ao sufrágio (voto).

[2] Para maiores informações a respeito da CIPA, vide a Norma Regulamentadora NR 5, acesso disponível ao final do artigo.

[3] Art. 23, I: “inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas”.

[4] Normalmente as empresas criam as comissões de ética, tendo como membros funcionários de diferentes setores, para o recebimento e apuração das denúncias que podem chegar pelo canal de denúncias e pela área de compliance.

[5] Art. 23, II – “fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis”

[6] § 1º do art. 23: “O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira”.

[7] Para outras informações a respeito dos tipos de assédio, vide a cartilha do TST: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

[8] Art. 23, IV: “realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações”.

[i] Advogada, Compliance Officer e DPO/Encarregada de dados. Mestre (Universidade de Alcalá – UAH/Espanha) e doutoranda em Direito

(FND/UFRJ). Foi gerente jurídica e DPO da Ancar Ivanhoe e especialista em proteção de dados da 3R Petroleum. Atualmente é sócia do escritório Kairuz Baracat Sociedade de Advocacia, uma boutique especializada em direito digital, compliance e proteção de dados pessoais.

Palavras Chaves

Compliance, programa de compliance, código de ética, CIPA e assédio.