

ESTUDIOS

O papel do compliance na promoção da igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho

The role of compliance in promoting equality between men and women in the workplace

Muriana Carrilho Bernardineli 

Mayara Grasiella Silvério 

Karen Renata Capelesso 

Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil

RESUMO A despeito de as mulheres serem maioria no mercado de trabalho, estudos indicam que elas ainda não ocupam de forma significativa os cargos de gestão e liderança. As mulheres enfrentam altos índices de assédio sexual e moral, cargos precários, desigualdade salarial e outras formas de discriminação, mesmo tendo qualificação igual ou superior aos homens. Esta pesquisa tem como objetivo analisar o *compliance* como ferramenta aliada à gestão corporativa, com o propósito de reduzir e prevenir práticas discriminatórias e violência de gênero, buscando promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, justo, respeitoso, seguro e igualitário. A metodologia utilizada foi revisão e pesquisa bibliográfica, método dedutivo e análise histórica, que auxiliaram para o desenvolvimento da pesquisa.

PALAVRAS-CHAVE Compliance, mulheres, trabalho.

ABSTRACT Despite women being the majority in the labor market, studies indicate that they still do not significantly occupy management and leadership positions. Women face high rates of sexual and moral harassment, precarious positions, salary inequality and other forms of discrimination, even though they have equal or higher qualifications than men. This research aims to analyze compliance as a tool combined with corporate management, with the purpose of reducing and preventing discriminatory practices and gender-based violence, seeking to promote a more inclusive, fair, respectful, safe and egalitarian work environment. The methodology used was bibliographical review and research, deductive method and historical analysis, which helped to develop the research.

KEYWORDS Compliance, women, labour.

Introdução

Mesmo as mulheres tendo presença massiva no mercado de trabalho, estas ainda sofrem com uma série de obstáculos na vida profissional, seja pela disparidade salarial, falta de oportunidades, maior índice de desemprego e até violências, como o assédio moral e sexual. Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa é debruçar sobre a possibilidade da utilização do *compliance* no ambiente corporativo, como meio de promover a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e cargos de gestão, mas também como forma de combater a discriminação e a violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

Neste trabalho, a nível internacional, será abordado o contexto histórico desde o momento em que as mulheres tiveram a oportunidade de ingressar nas indústrias durante a Revolução Industrial, quando desempenhavam as mesmas funções que os trabalhadores do sexo masculino, porém recebiam salários inferiores.

No Brasil, a Constituição de 1934 foi pioneira ao promover a igualdade entre homens e mulheres. A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, também trouxe artigos que abordavam o trabalho das mulheres e a proteção à maternidade, representando um avanço significativo para a época. No entanto, inicialmente, as normas legislativas possuíam um caráter protetivo que, de certa forma, discriminava as trabalhadoras. Foi somente com a Constituição Federal de 1988, um instrumento importante para a efetivação dos direitos das mulheres, que transformações rumo a igualdade foram mais significativas.¹

Assim, será apresentado um conceito conciso de gênero para melhor compreensão do tema, além de abordar a situação atual da mulher no mercado de trabalho, evidenciando dados que demonstram a disparidade na igualdade entre homens e mulheres. Mesmo representando a maioria da população e possuindo aprimoramento superior, as mulheres continuam recebendo salários inferiores e encontrando barreiras para assumir cargos de liderança, especialmente quando expressam o desejo de serem mães ou de retornar ao trabalho após o parto.

Na sequência, apresentar-se-á o conceito de *compliance*, sua importância e aplicabilidade no ambiente de trabalho como uma ferramenta para a gestão empresarial. Será explorado como o *compliance* pode se tornar uma abordagem mais inclusiva e não discriminatória para as mulheres no local de trabalho. É relevante ressaltar que o *compliance* surgiu no Brasil com a promulgação da Lei 12.846 de 2013, conhecida como «lei anticorrupção», e tem se tornado cada vez mais crucial, devido às infrações cometidas por empresas, resultando em punições e danos à sua reputação.

1. «Constituição da República Federativa do Brasil de 1988», *Presidência da República*, 5 de outubro de 1988, disponível em <https://lc.cx/L7hG2o>.

O aspecto de gênero no *compliance* destaca-se pelo fato de as empresas, além de buscarem estar em conformidade com a legislação brasileira, estarem mais conscientes e dispostas a adotar práticas que tornem o ambiente de trabalho mais inclusivo e seguro para as mulheres.

Este estudo visa explorar como o *compliance* pode ser uma ferramenta para a redução da discriminação e violência contra as mulheres no ambiente de trabalho, buscando por meio de considerações sobre o *compliance* e os direitos das mulheres no ambiente corporativo, reduzir assédios e discriminação em todas as esferas no local de trabalho, tornando esse ambiente mais justo, seguro e respeitoso.

Os métodos adotados foram o histórico, ao demonstrar os avanços e retrocessos dos direitos e trabalho das mulheres; e dedutivo, ao observar a visão geral de desigualdade, onde as mulheres ainda são submetidas no ambiente laboral, e como isso de forma particular pode ter melhorias por meio do *compliance*.

A metodologia bibliográfica é através da revisão da literatura acadêmica, com base em doutrinas e artigos científicos; com o método estatístico, por meio da análise de dados, e casuístico, mediante estudos de casos que evidenciam a situação da mulher no mercado de trabalho e como o *compliance* pode contribuir para um ambiente laboral mais igualitário. O emprego dessas abordagens metodológicas contribuiu para a obtenção de resultados robustos e embasados, fortalecendo assim o conteúdo apresentado nesta pesquisa.

Mulheres e trabalho: Entre avanços e retrocessos

A inserção da mulher no mundo do trabalho foi um processo marcado historicamente pela ruptura entre o trabalho delas no âmbito doméstico, função até hoje considerada socialmente feminina, para o trabalho na esfera pública. Porém, este fenômeno foi permeado por tensões causadas pela profunda desigualdade existente entre homens e mulheres, que refletem na seara trabalhista.

A desvalorização do trabalho feminino começou quando foi imposto às mulheres a atividades reprodutivas e tarefas domésticas. As mulheres proletárias encontraram dificuldades em obter empregos que não estivessem associados a funções de baixo status, como empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, bordadeiras, vendedoras ambulantes ou amas de leite. A sociedade não valorizava o trabalho feminino; elas não deveriam trabalhar fora de casa, e o trabalho realizado no lar não era considerado trabalho de verdade (Tatsch e Goldschmidt, 2023: 40-41).

Segundo a socióloga Elisabeth Souza Lobo, com o advento do modo capitalista de produção, nota-se a presença da mulher no mercado de trabalho, principalmente após a Revolução Industrial, tendo em vista a substituição da força física humana pela máquina e necessidade de mão de obra com as grandes guerras mundiais. No entanto, nos anos 1970, o trabalho remunerado das mulheres passa a tomar corpo, so-

bretudo entre os anos 1990 a 2010, concomitante com o processo globalização econômico-financeira, o avanço do movimento feminista e a luta por seus direitos (Lobo, 2011).

Lea Elisa Silingowschi Calil faz uma importante ponderação sobre o avanço da mulher no mercado de trabalho ao destacar que a legislação trabalhista no que tange à proteção aos direitos das mulheres, que não andou no mesmo compasso que a evolução do direito do trabalho masculino (Calil, 2007).

Apenas em 1919, as convenções número 003 e 004 da Organização Internacional do Trabalho, ano de criação da organização, referem-se à mulher trabalhadora, sendo as primeiras a abordar esse tema. A convenção número 003, que entrou em vigor em 13 de junho de 1921, estabelecia que a mulher trabalhadora teria direito a uma licença remunerada obrigatória de seis semanas antes e depois do parto, além de dois intervalos diários de trinta minutos para amamentação durante o expediente. Também garantia que a mãe receberia uma remuneração adequada do Estado durante sua ausência, desde que comprovada por atestado médico.² Por sua vez, a convenção número 004 proibia o trabalho noturno para as mulheres em indústrias públicas ou privadas.³

No Brasil, as primeiras leis voltadas à proteção dos direitos das mulheres surgiram mais especificamente em São Paulo, com a Lei 1.596, de 29 de dezembro de 1917, mediante o Serviço Sanitário do Estado, proibindo o trabalho de mulheres em indústrias durante o último mês de gravidez e no primeiro pós-parto. Em nível federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, através do decreto 16.300 do ano 1923, concedeu às mulheres empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais um período de descanso de trinta dias antes e após o parto (Calil, 2007).

A Constituição Federal de 1934 foi pioneira ao garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres. No entanto, a Carta Constitucional de 1937 não incluiu essa proteção em seu texto, abrindo caminho para que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens, o que de fato aconteceu. Em 30 de agosto de 1940, o Decreto-lei 2.548 foi promulgado, permitindo que as mulheres empregadas recebessem um salário dez por cento menor do que o valor estabelecido para o salário-mínimo (Calil, 2007).

Foi somente com a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, que houve de fato uma maior regulamentação em relação à legislação trabalhista no Brasil, especialmente no que diz respeito ao trabalho feminino. O capítulo terceiro da Conso-

2. «Convenção número 003. Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (proteção à maternidade)», *Organização Internacional do Trabalho*, 3 de fevereiro de 2014, disponível em <https://tipg.link/RToV>.

3. «Convenção número 004. Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres», *Organização Internacional do Trabalho*, 3 de fevereiro de 2014, disponível em <https://tipg.link/RToY>.

lidação das Leis do Trabalho recebeu o título «Da proteção do trabalho da mulher» e abordou, em cada uma de suas seções, os seguintes assuntos: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.⁴

Com a vigência da Lei 6.136, de 7 de novembro de 1974, a responsabilidade pelo pagamento do salário de maternidade foi definitivamente transferida para o sistema da previdência social, em conformidade com a Convenção número 103 da Organização Internacional do Trabalho que havia sido ratificada pelo Brasil uma década antes. Essa medida teve como objetivo remover o ônus do pagamento do salário de maternidade do empregador e distribuí-lo entre toda a sociedade, como uma forma de combater a discriminação contra o trabalho das mulheres em razão da maternidade.⁵

No entanto, segundo Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes, é a Constituição Federal de 1988 que representa um verdadeiro marco histórico na promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Antes disso, a legislação protegia a mulher por considerá-la biologicamente mais frágil, proibindo horas extras e determinados trabalhos, mas sem garantir sua competitividade no mercado. A inclusão de artigos no texto constitucional que visam proteger a maternidade, combater a discriminação e garantir a igualdade salarial, tem como objetivo transformar o direito do trabalho de uma perspectiva meramente protetiva para uma abordagem promocional da mulher trabalhadora (Lopes, 2016).

Por sua parte, Márcia Carvalho de Azevedo pontua no que diz respeito ao mercado de trabalho, enquanto ainda existe uma hierarquia dos sexos na sociedade, a qual não pode ser facilmente abolida por seu impacto não só prático no mundo do trabalho como também simbólico entre as relações de gêneros (Azevedo, 2007).

Segundo dados de 2022, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, é perceptível diferenças no nível da ocupação entre homens e mulheres, sendo que no quarto trimestre de 2022, o nível da ocupação no Brasil, no mercado de trabalho dos homens, foi estimado em 67,5%, enquanto o das mulheres, foi de 47,5%.⁶

De acordo com uma pesquisa elaborada pela Fundação Getúlio Vargas em 2023, a maioria das mulheres entrevistadas relataram dificuldade em encontrar um emprego que fosse compatível com sua formação, bem como em garantir o cuidado dos filhos e familiares, o que as torna mais suscetíveis a serem demitidas e a aceitarem trabalhos

4. «Decreto-lei número 5.452, de primeiro de maio de 1943», *Presidência da República*, disponível em <https://lc.cx/DdqwSJ>.

5. «Convenção número 103», *Organização Internacional do Trabalho*, 1952, disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/media/63281/download>.

6. «Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua quarto trimestre de 2022», *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, 28 de fevereiro de 2023, disponível em <https://lc.cx/nDRAQc>.

informais. Além disso, as mulheres são frequentemente vítimas de violência e assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.⁷

Embora a participação da mulher no mercado de trabalho seja cada vez mais massiva na sociedade contemporânea, o que reflete em avanços em relação aos seus direitos trabalhistas, ainda hoje percebe-se que a desigualdade de gênero faz com que as mulheres tenham que enfrentar vários obstáculos no mundo do trabalho, sendo mais que necessário encontrar ferramentas para construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Mulheres e o ambiente corporativo

As mulheres têm desempenhado um papel cada vez mais importante tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade em geral. Apesar dos avanços e conquistas significativas, ainda enfrentam grandes desafios a serem superados, a começar pela disparidade salarial, a discriminação de gênero, a dificuldade de acesso a cargos de liderança e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A população brasileira atual é majoritariamente feminina, representando cerca de 52% do total em 2020, mantendo-se o percentual no ano 2021. No mercado de trabalho, as mulheres ocupam cerca de 49,3% dos postos de trabalho, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Apesar das muitas conquistas, ainda há discriminação e violência em relação às mulheres no tema em questão, como assédio sexual e moral, baixa ocupação de cargos de chefia e gerência, desigualdade salarial e altos níveis de desemprego (Padilha, 2022).

Para Alessandra Mesquita e Tereza Zabala, as mulheres enfrentam diversos obstáculos no ambiente corporativo, incluindo preconceitos, discriminação de gênero por meio de comentários ofensivos, desvalorização de suas habilidades intelectuais e de liderança, junto com assédio moral e sexual e disparidades salariais, o que acaba por limitar significativamente suas oportunidades de ingresso e crescimento na carreira em comparação aos homens, principalmente quando se adiciona o fator maternidade (Mesquita e Zabala, 2022).

Muitas vezes o simples fato de expressar o desejo de ser mãe ou adotante pode ser um fator decisivo para excluir uma candidata em processos seletivos, mesmo que esta possua todas as competências e qualificações necessárias para o cargo. As mulheres-mães que retornaram ao trabalho pouco tempo após o parto, também são consideradas como instáveis, visto que ainda para muitos gestores o fato de a mulher ser responsável por um bebê pequeno que depende dela é considerado um problema para a empresa (Mesquita e Zabala, 2022).

7. «Sondagem do mercado de trabalho: Questões de gênero», *Fundação Getúlio Vargas*, 2023, disponível em <https://lc.cx/Mxo5dd>.

De acordo com o relatório publicado pelo instituto Women in Business, embora as mulheres correspondam a maioria no mercado de trabalho e ocupem a maioria dos bancos universitários no Brasil, elas correspondem apenas o 38% dos cargos de lideranças das empresas de médio e grande porte. Das mais de 250 empresas brasileiras pesquisadas, 6% afirmaram não manter nenhuma mulher em cargos de liderança.⁸

Este estudo também observou que, ao invés da presença feminina estar aumentando no ambiente corporativo, ela vem diminuindo se comparado ao ano de 2021. A pesquisa demonstra queda para 35% dos postos de presidente executivo serem ocupados por mulheres, diminuindo um ponto percentual do ano passado; para o cargo de líder de recursos humanos, menos três pontos; diretoria de vendas, menos oito pontos; tecnologia da informação, menos um ponto; na área de marketing menos quatro pontos, e em controladoria, menos três pontos. Uma das possíveis justificativas para esse afastamento da participação feminina nos postos de direção é o possível efeito da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e o fato das mulheres serem mais suscetíveis ao desemprego, inclusive aquelas do mais alto escalão corporativo.⁹

Outro ponto relevante a ser analisado é que nos cargos com mais rendimento a diferença salarial entre homens e mulheres é ainda maior. Segundo dados do Tribunal Superior de Justiça, as mulheres receberam cerca de 77,7% do salário dos homens no ano de 2019, porém, ao analisar os cargos de alto escalão,¹⁰ constatou-se que as mulheres recebem apenas 61,9% da renda masculina, executando a mesma função e possuindo formação acadêmica igual ou superior a dele, tendo uma remuneração em média de 4.666 reais, enquanto os homens recebem, em média, 7.542.

Ainda é possível constatar que há ausência de programas internos nas empresas voltados ao desenvolvimento de liderança feminina e à promoção da inclusão das mulheres, bem como a falta de preparação das equipes para serem gerenciadas por elas. Em muitos casos, as normas corporativas existem apenas no papel, sem efetividade na prática (Mesquita e Zabala, 2022).

Diante desse contexto, é imprescindível que as empresas realizem mudanças em suas estruturas corporativas, com o intuito de combater a desigualdade de gênero, em consonância com as mudanças ocorridas na sociedade, que afetam diretamente o mundo do trabalho. Para tanto, é necessário implementar medidas de gestão que promovam um ambiente de trabalho livre de discriminação e proporcionem oportunidades iguais para homens e mulheres, incluindo o aumento da participação fe-

8. «Women in Business 2022: Mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil, revela pesquisa da Grant Thornton», *Grant Thornton Brasil*, 7 de março de 2022, disponível em <https://lc.cx/5aLv1R>.

9. «Women in Business 2022: Mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil, revela pesquisa da Grant Thornton», *Grant Thornton Brasil*, 7 de março de 2022, disponível em <https://lc.cx/5aLv1R>.

10. «Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho», *Tribunal Superior do Trabalho*, 8 de março de 2023, disponível em <https://lc.cx/II1PuK>.

minina em cargos de liderança. Nesse sentido, o *compliance* é uma ferramenta de governança corporativa que pode ser utilizada na construção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Mulheres e o enfrentamento à discriminação e assédio no ambiente de trabalho

As mulheres enfrentam desafios significativos no ambiente de trabalho relacionados a assédio moral, assédio sexual e a discriminação. Em 2019, o Ministério Público do Trabalho criou um manual sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual e a discriminação, estabelecendo duas modalidades para identificar quando se tem o assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, definindo como:

Ou seja, o assédio sexual pode ocorrer através de chantagem ou intimidação. Ambas as condutas de assédio sexual violam os direitos e a dignidade da pessoa assediada.

O Código Penal traz em seu artigo 216-A a respectiva tipificação. Em síntese, para que seja caracterizando o assédio sexual, este assediador deve ocupar uma posição hierárquica igual ou superior à vítima, existindo ainda a possibilidade que o responsável pelo assédio seja uma pessoa externa à empresa, mas que tal conduta seja realizada com conivência do empregador (Bertolin e Buzzo, 2022).

Já o assédio moral e a discriminação, por sua vez, de acordo com o manual do Ministério Público do Trabalho, são conceitos similares decorrentes de alguma forma de preconceito ao qual nem sempre é possível compreender o real motivo.¹¹

A discriminação surge a partir da diferença entre as pessoas, podendo acarretar um julgamento positivo ou não. Contudo, essa percepção pode levar à formação de estereótipos e preconceitos quando há falta de conhecimento sobre o assunto por parte do agente envolvido. O assédio moral se caracteriza como uma forma de perseguição aos trabalhadores para o cumprimento de uma meta estabelecida pela empresa ou regras estabelecidas que violam a sua dignidade propostas pela administração.¹²

A convenção número 111, da Organização Internacional do Trabalho de 1966, estabelece que a discriminação abrange toda e qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência na-

11. «Manual sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual e a discriminação», *Ministério Público do Trabalho*, 2019, disponível em <https://lc.cx/F1WH4j>.

12. «Manual sobre a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual e a discriminação», *Ministério Público do Trabalho*, 2019, disponível em <https://lc.cx/F1WH4j>.

cional ou origem social, que tenha como resultado a destruição ou alteração de igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou profissão.¹³

Em 2021 o Tribunal Superior do Trabalho registrou mais de cinquenta e dois mil casos registrados de assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual. Ainda, um levantamento realizado pela empresa de recursos humanos Mindsight, revelou que as mulheres sofrem ainda cerca de três vezes mais assédio sexual em relação aos homens no ambiente de trabalho, e que 97% dessas vítimas jamais denunciaram.¹⁴

Observa-se que a questão de desigualdades entre homens e mulheres, em relação às oportunidades de crescimento e igualdade salarial, é uma realidade em grandes e renomadas empresas. Diante disso, a fim de reduzir a discriminação, a violência e o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu, por meio da convenção número 190 de junho de 2019, novas normas globais. Essa norma estabeleceu que a violência e assédio podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos às vítimas. Desde a promulgação desta convenção, durante a pandemia da Covid-19 veio à tona inúmeros relatos de violência e assédio relacionados ao trabalho no Brasil e no mundo em relação às mulheres e grupos vulneráveis. A Organização Internacional do Trabalho ainda reconhece o direito de todos e todas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo o gênero como base para essa violência e assédio, violando a dignidade da pessoa humana, estabelecida como um direito fundamental estabelecido na Constituição Federal vigente, e ainda é uma consequência em relação a igualdade de oportunidades dentro do ambiente de trabalho. Tais comportamentos são inaceitáveis e incompatíveis com a ideia de ambiente de trabalho justo e humano, fundamentado no respeito mútuo de todos que pertencem àquele ambiente.¹⁵

Em março de 2023, a Controladoria Geral do Estado do Rio Grande do Norte criou uma cartilha sobre *compliance* de gênero: enfrentamento à discriminação e ao assédio sexual e moral no serviço público, com o intuito e assegurar e garantir o bem-estar das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, bem como a prevenção e a conscientização de assédios e discriminações voltadas ao ambiente público. Esta cartilha contém de forma clara os meios de identificar o assédio moral, sexual e a discriminação.¹⁶

13. «Convenção número 111. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão», *Senado Federal*, 19 de janeiro de 1968, disponível em <https://lc.cx/HhrD39>.

14. «Compliance de gênero: Enfrentamento à discriminação e ao assédio sexual e moral no serviço público», *Controladoria Geral do Estado do Rio Grande do Norte*, 2023, disponível em <https://lc.cx/Us1RTH>.

15. «Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190)», *International Labour Organization*, 2019, disponível em <https://tipg.link/RUL->.

16. «Compliance de gênero: Enfrentamento à discriminação e ao assédio sexual e moral no serviço público», *Controladoria Geral do Estado do Rio Grande do Norte*, 2023.

A fim de promover um ambiente de trabalho seguro, agradável e inclusivo, é essencial que as empresas e instituições implementem medidas eficazes para prevenir e combater o assédio e a discriminação. A cartilha do *compliance* de gênero desempenha um papel fundamental nesse processo, ao apresentar de maneira clara os diferentes tipos de assédio e discriminação, além de fornecer ferramentas para sua prevenção. É imprescindível que todas as pessoas que integram a organização tenham acesso a essas informações, capacitando-as a reconhecer quais comportamentos e ações são aceitáveis ou inaceitáveis no ambiente de trabalho.

Ademais, é responsabilidade das empresas e instituições promover palestras educativas, divulgar amplamente as práticas violentas e abusivas, e disponibilizar um canal de denúncia interno, garantindo que as vítimas se sintam seguras para tomar as medidas necessárias. Além disso, é necessário estabelecer códigos de conduta que visem a prevenção e enfrentamento dessas práticas, bem como estar atento a possíveis mudanças comportamentais por parte dos estagiários e estagiárias, servidoras e servidores, e funcionários e funcionárias. Somente assim será possível criar um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e acolhedor para todas e todos.

Compliance e sua aplicabilidade como ferramenta de gestão e inclusão

O *compliance* desempenha um papel crucial na construção de uma cultura ética, respeitosa, inclusiva e livre de qualquer forma de discriminação, levando em consideração as necessidades específicas de cada empresa ou instituição, a fim de desenvolver um programa adequado à realidade corporativa. Embora ainda seja uma novidade para muitas empresas brasileiras, o *compliance* se tornou uma ferramenta indispensável no ambiente organizacional atual. Seu objetivo primordial é garantir a conformidade com leis e regulamentos, prevenindo e preservando a integridade da empresa.

Mateus Bertoncini e Alexandra Barbosa Campos de Araujo enfatizam que o *compliance* no âmbito empresarial pode-se dar diversas formas, como a elaboração de códigos, diretrizes, regulamentos e cartilhas que contenham comandos e instruções voltados para o bom andamento da empresa. A abordagem do *compliance* é uma ferramenta preventiva que busca evitar a ocorrência de infrações às normas estabelecidas estando dentro dos limites éticos legais (Bertoncini e Araujo, 2017).

No Brasil, sob o ponto de vista jurídico, o *compliance* ganhou notoriedade com a Lei 12.846, de 2013, conhecida como «lei anticorrupção», que estabelece a responsabilidade das pessoas jurídicas, de forma administrativa e civil, por atos contrários à administração pública. Com a repercussão dos escândalos envolvendo desvio de dinheiro público, esse conceito surgiu como uma possibilidade de reestabelecer a confiança dos investidores, tanto nacionais quanto internacionais (Padilha, 2022).

Apesar de seu surgimento não estar atrelado ao âmbito trabalhista, o *compliance* vem ganhando grande importância na esfera laboral, o que será objeto do tópico seguinte.

Compliance e sua aplicabilidade na seara trabalhista

Apesar do estímulo da reforma trabalhista da Lei 13.476 de 2017, em relação às negociações extrajudiciais, e com o objetivo de reduzir a quantidade de processos trabalhistas, é importante que as empresas tenham programas que garantam os direitos dos trabalhadores, livres de qualquer tipo de violação, o que inclusive pode ser obtido por meio de acordos.

O sistema de *compliance* aliado à governança corporativa têm a finalidade de estabelecer um modelo de gestão em que as empresas busquem, de forma voluntária, cumprir as regras e tomar decisões em prol do interesse comum a longo prazo dentro da organização. Isso envolve a implementação de medidas de transparência, sustentabilidade financeira e a adoção de um modelo de autorregulação (Silva e outros 2022).

Para garantir que haja uma aplicabilidade eficaz do *compliance* trabalhista é essencial que seja primeiramente realizado um mapeamento organizacional da empresa. Ainda, faz-se necessário criar um ambiente transparente, saudável e respeitoso. Nesse sentido, é fundamental coibir atitudes preconceituosas e abusos hierárquicos, garantindo a obediência aos critérios pré-estabelecidos nas contratações e desligamentos. Também importante ampliar o foco para uma gestão empresarial ética e sustentável, na qual se tenha um compromisso em cumprir a legislação vigente, sem suprimir os direitos trabalhistas (Silva e outros, 2022).

O *compliance* trabalhista busca a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, não apenas relacionados a movimentos repetitivos, mas também ao assédio moral e sexual proveniente de lideranças despreparadas. Uma empresa que investe em *compliance* obtém como retorno a preservação de sua imagem, o respeito e a credibilidade no mercado. Essa verdadeira blindagem empresarial possui um valor incalculável. Além disso, não se pode deixar de mencionar que, em relação aos benefícios fiscais, as empresas que possuem um programa de *compliance* têm uma vantagem competitiva, uma vez que os contratantes levam em alta consideração a integridade, honestidade, segurança e reputação da empresa (Lambert, 2020).

Portanto, o programa de *compliance* trabalhista é uma ferramenta que estabelece mecanismos que permitem a padronização e controles das condutas, tanto por parte do empregador quanto dos trabalhadores, resultando em um ambiente de trabalho transparente e em conformidade com as normas trabalhistas, buscando-se constantemente promover comportamentos éticos, saudáveis e respeitosos.

O compliance como uma ferramenta inclusiva e a busca pela redução das desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho

A Organização Internacional do Trabalho, em consonância com a Constituição Federal de 1988, tem buscado reduzir a discriminação no ambiente laborativo, com o intuito de promover a igualdade entre homens e mulheres. Em 2010, a ONU Mulheres Brasil e a Rede Brasil do Pacto Global estabeleceram os sete «Princípios do empoderamento das mulheres» como uma forma orientadora para promover instruções de comportamentos em relação ao setor empresarial. Essa iniciativa tem como objetivo fortalecer o compromisso e a capacidade das empresas para eliminar a discriminação contra as mulheres, e são eles: i) a liderança promove a igualdade de gênero; ii) igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação; iii) saúde, segurança e fim da violência; iv) educação e formação; v) desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de fornecedores e de marketing; vi) liderança comunitária e envolvimento, e vii) transparência, mediação e relatórios.¹⁷

Esses princípios visam promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, incluindo a promoção da liderança feminina, igualdade salarial, prevenção da violência contra as mulheres, entre outras medidas. Ao adotar esses princípios, as empresas podem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Em 2015, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa criou um código das melhores práticas de governança corporativa para auxiliar as empresas no processo de gestão e estruturação. Esse regulamento estabelece recomendações claras, embasadas em princípios fundamentais constitucionais, em especial a igualdade entre homens e mulheres, buscando conciliar os interesses da empresa com a busca por recursos e a obtenção de maior lucratividade a longo prazo. O cumprimento dessas práticas contribui para a excelência na gestão organizacional e para o bem-estar coletivo (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2015).

Em 2018, ocorreu o IV Fórum Global de Empresas pela Igualdade de Gênero em Santiago, Chile. O evento foi promovido pelo governo chileno em conjunto com Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho e a ONU Mulheres. O evento teve a participação de mais de 450 chefes executivos e chefas executivas, especialistas em gênero, trabalho e desenvolvimento, de vinte e cinco países, que se reuniram para firmar o compromisso de estabelecer medidas para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.¹⁸

17. «Princípios de empoderamento das mulheres», *ONU Mulheres e Rede Brasil do Pacto Global*, 2017, disponível em <https://lc.cx/3D2Re6>.

18. «Empresas brasileiras afirmam compromisso com a igualdade de gênero em encontro global sobre

Neste evento, representando o Brasil, estavam as empresas Schneider Electric, Banco do Brasil, O Boticário e PwC. Essas empresas assumiram um compromisso público de aplicar os «Princípios de empoderamento das mulheres», de iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global, que busca promover a igualdade de gênero no setor privado, cujo objetivo é eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres, aumentar a participação delas em setores de gestão e erradicar do ambiente de trabalho todo e qualquer tipo de assédio e discriminação em relação às mulheres.¹⁹

Em 2020, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa estabeleceu a Agenda Positiva de Governança, que inclui a «diversidade e inclusão» como um de seus seis pilares fundamentais. Dentro desse contexto, a igualdade de gênero é uma ramificação importante, que deve ser considerada como um elemento relevante para o crescimento das empresas.²⁰

Além disso, em 2021, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa divulgou uma carta ao mercado, convidando os conselhos de administração das empresas a aproveitarem o momento de renovação dos membros dos conselhos para promoverem uma maior diversidade entre seus integrantes, ou seja, incluindo mais mulheres a assumirem cargos de alto escalão. No documento, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa destacou um estudo chamado Board Index 2020, que são as tendências e práticas de governança realizadas pela empresa de consultoria Spencer Stuart, onde revelou-se que apenas 11,5% das posições nos conselhos de empresas de capital aberto no Brasil são ocupadas por mulheres, e esse número cai para 9,3% quando se consideram apenas as posições de titularidade. Em 2023, de acordo com o Movimento Mulher 360, apenas dezesseis empresas de capital aberto fazem parte do índice de busca pela igualdade de gênero, e dentre elas estão a Fleury SA, Bradesco, Eletrobras, Itaú Unibanco, Tim, Odontoprev e outras.²¹

Patrícia Tuma Martins Bertolin e Cecília Ayres Buzzo estabelecem que a implementação do *compliance* de gênero no ambiente de trabalho, além de ser uma forma controle para o gestor, é uma ferramenta de regulamentação e fiscalização a ser utilizada com o intuito de reduzir as diferenças entre homens e mulheres, bem como a prevenção de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, tendo como base

empoderamento econômico no Chile», *ONU Mulheres Brasil*, 27 de fevereiro de 2018, disponível em <https://lc.cx/5cUgmr>.

19. «Empresas brasileiras afirmam compromisso com a igualdade de gênero em encontro global sobre empoderamento econômico no Chile», *ONU Mulheres Brasil*, 27 de fevereiro de 2018, disponível em <https://lc.cx/5cUgmr>.

20. Laura Santiago, «Os direitos das mulheres e a importância do compliance de igualdade de gênero nas empresas», *Ponto na Curva*, 8 de março de 2021, disponível em <https://lc.cx/iyXbrE>.

21. «De empresas brasileiras são listadas em índice e equidade de gênero internacional», *Movimento Mulher 360*, 10 de fevereiro de 2023, disponível em <https://lc.cx/i5Lkid>.

legislação brasileira a ser utilizada desde a contratação de uma funcionária ou um funcionário até o momento da rescisão contratual (Bertolin e Buzzo, 2022).

Para que um programa de implementação de *compliance* seja eficaz e inclusivo dentro do ambiente corporativo, é fundamental considerar não apenas os sete princípios do empoderamento feminino, mas também os pilares da governança corporativa. A união desses dois aspectos resulta num programa mais eficaz, capaz de proporcionar aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro, além de estabelecer a empresa como uma organização inclusiva que se empenha na redução da violência e dos abusos contra as mulheres. Ademais, ao oferecer oportunidades de crescimento profissional às mulheres, a empresa fortalece sua reputação junto aos fornecedores e consumidores, que reconhecem o compromisso com a igualdade de gênero e a promoção de um ambiente mais justo e igualitário.

Conclusões

Embora as mulheres representem mais da metade da força de trabalho, ainda existe uma persistente desigualdade de gênero na sociedade, resultando em inúmeros impactos socioeconômicos negativos para as mulheres, especialmente no ambiente de trabalho, em que elas são as mais afetadas pelo desemprego, salários mais baixos e assédio moral e sexual. Tais fatores muitas vezes impedem que elas alcancem posições de destaque nas empresas, apesar dos avanços legislativos no campo do direito do trabalho e das garantias constitucionais de igualdade entre homens e mulheres.

No entanto, é essencial continuar promovendo a conscientização, implementando políticas de igualdade e lutando por um ambiente de trabalho inclusivo, a fim de permitir que mais mulheres se desenvolvam, aprimorem seus conhecimentos e tenham acesso a cargos de gestão. Nesse sentido, a adoção de um programa de *compliance* traz diversos benefícios significativos para as empresas. Isso inclui a redução de custos relacionados a passivos trabalhistas, bem como o fortalecimento da imagem da empresa, conferindo-lhe maior credibilidade e segurança. Essa abordagem agrega valor ao negócio e conquista o respeito dos colaboradores, clientes, fornecedores e público em geral, além de promover o aprimoramento da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa.

Em relação ao uso do *compliance* no ambiente de trabalho com foco na igualdade de gênero, a empresa demonstra seu compromisso em combater a discriminação entre homens e mulheres, estabelecendo mecanismos que permitem a padronização e o controle de condutas, tanto por parte do empregador quanto dos funcionários. Isto resulta em um ambiente de trabalho transparente e em conformidade com as leis trabalhistas; são medidas abrangem questões como disparidades salariais, oportunidades de desenvolvimento e crescimento na carreira, além da prevenção de assédio moral, assédio sexual e discriminação de gênero.

Embora o Projeto de Lei 1.085 de 2023, que visa igualar os salários e remunerações entre homens e mulheres que desempenham a mesma função, tenha sido recentemente aprovado pelo Senado e aguarda pela sanção do presidente, é uma temática fundamental a ser discutida para promover e implementar programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Esses programas devem incluir a capacitação de gestores, líderes e funcionários sobre a importância da igualdade de gênero no mercado de trabalho, proporcionando aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos e todas, evitando repercussões negativas na opinião pública e possíveis litígios judiciais, considerando o crescente valor atribuído à igualdade de gênero pela sociedade, respaldado pelo princípio constitucional da igualdade, previsto na Constituição Federal de 1988.


É importante destacar que o programa de *compliance* preenche essa lacuna de prevenção de assédio e discriminação contra as mulheres por meio de canais de denúncia, treinamento e códigos de conduta. Além disso, o *compliance* pode cumprir um papel de uma verdadeira mola propulsora para que as mulheres possam a galgar posições de destaque ao promover ações conscientes e sistemáticas para o seu desenvolvimento.


Referências


- AZEVEDO, Marcia Carvalho de (2007). «A mulher no mercado de trabalho brasileiro». Em *I Encontro de gestão com pessoas e relações de trabalho*. 13 ao 17 de junho de 2007. Natal, Brasil. Disponível em <https://lc.cx/FuZGXa>.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins e Cecília Ayres Buzzo (2022). «A relevância do compliance trabalhista na atuação de investigações de assédio nas empresas». *Revista Meritum*, 17 (2): 163-184. Disponível em <https://lc.cx/5EYt-b>.
- BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes e Alexandra Barbosa Campos De Araújo (2018). «Compliance concorrencial: O controle e o combate às práticas ilícitas do mercado econômico». *Percurso*, 4 (23): 306-325. DOI: [10.37497/esg.viissue.1605](https://doi.org/10.37497/esg.viissue.1605).
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi (2007). *Direito do trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Imprensa.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (2015). *Código das melhores práticas de governança corporativa*. 5.^a ed. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Disponível em <https://lc.cx/3XuXiu>.
- LAMBERT, Soraya Galassi (2020). «Compliance trabalhista». Em Sérgio Pinto Martins (coordenador), *Compliance no direito trabalhista* (pp. 31-38). São Paulo: Thomson Reuters Brasil.
- LOBO, Elisabeth Souza (2011). *A classe operária tem dois sexos: Trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Perseu Abramo.

- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro (2016). «Direito do trabalho da mulher: Da proteção à promoção». *Cadernos Pagu*, 26: 405-430. DOI: [10.1590/s0104-83332006000100016](https://doi.org/10.1590/s0104-83332006000100016).
- MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de e Tereza Cristina Zabala (2022). «Compliance, mulheres, maternidades e espaço corporativo». Em Muriana Carrilho Bernardineli, Renata Maria Silveira Toledo e Tereza Cristina Zabala. *Mulheres, maternidades e direito* (pp. 69-91). Leme: Mizuno.
- PADILHA, Silvania Saugo (2022). «Compliance como ferramenta de igualdade de gênero». *Anais do I Seminário Internacional Estado, Regulação e Transformação Digital*, 1 (1): 186-206. Disponível em <https://lc.cx/27FeTB>.
- SILVA, Fabrício Lima, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim (2022). *Manual do compliance trabalhista: Teoria e prática*. 3.^a ed. São Paulo: JusPodivm.
- TATSCH, Fabiola e Rodrigo Goldschmidt (2023). «A posição da mulher negra no mercado de trabalho e pensamento feminista decolonial». *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 14 (28): 33-52. DOI: [10.5354/0719-7551.2023.70781](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2023.70781).

Sobre os autores

MURIANA CARRILHO BERNARDINELI é advogada. Doutora em Função Social do Direito pela Faculdade Autônoma de São Paulo e mestre em Ciências Jurídicas com ênfase em Direitos da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá. É especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania, em parceria com a Universidade Estadual do Norte do Paraná. É professora da graduação do curso de Direito da Faculdade Santa Maria da Glória e professora da pós-graduação em Master of Business Administration, gestão de pessoas e marketing, da Faculdade Santa Maria da Glória. É professora da graduação do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná e professora da pós-graduação em direito do agronegócio da Academia Brasileira de Direito do Agronegócio, em parceria com o Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. É parecerista da *Revista Científica do Curso de Direito* da Universidade Metodista de São Paulo. Seu correio eletrônico é muriana_bernardineli@hotmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-4395-1848>.

MAYARA GRASIELLA SILVÉRIO é advogada, mestranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas, pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná e pós-graduada em Direito Empresarial, Planejamento Sucessório e Inovações Digitais, pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. É graduada em Direito e em Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, e pesquisadora do Grupo de Estudos sobre Violências de Gênero. É Master of Business Administration em Administração Financeira, Contábil e Controladoria, pelo Centro Universitário de Cascavel. Seu correio eletrônico é mayaragrasIELLA@hotmail.com.  <https://orcid.org/0009-0007-6420-399X>.

KAREN RENATA CAPELESSO é advogada, mestre e licenciada em história pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná. É graduada em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná e pesquisadora do Grupo de Estudos sobre Violências de Gênero na mesma instituição. É professora da Escola Brasileira de Direito das Mulheres. Seu correio eletrônico é karencapelesso@gmail.com.  <https://orcid.org/0009-0008-4943-9344>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)