

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

Marília Kairuz Baracat¹

“Estamos em todos os lares, somos metade da raça humana. Não há como deter todas nós”. (As Sufragistas¹)

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.

Palavras-chave

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

1) 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

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).

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 5².

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

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”.

CIPA facilita a criação ou melhoria das regras, criação ou adaptação das comissões de ética⁴, 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.

3) *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.

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”.

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.

4) *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 ascendente⁷. 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,

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>

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 denunciantes 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.

5) 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.

6) *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.

7) *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.

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”.

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.

8) *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%2021%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

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.

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.