

## COMPLIANCE E CULTURA ORGANIZACIONAL: EQUIDADE DE GÊNERO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA NO TRABALHO



**Márcia Assumpção Lima Momm<sup>1</sup>**

Este artigo tem como escopo analisar a eficácia das ferramentas de compliance na promoção de uma cultura organizacional inclusiva e na prevenção do assédio sexual e outras formas de violência de gênero no ambiente de trabalho. Diante da persistência de comportamentos discriminatórios enraizados em normas culturais e estruturas hierárquicas patriarcais, torna-se essencial que as empresas adotem práticas proativas que vão além do cumprimento das leis, como a Lei Emprega Mais Mulheres e a Convenção 190 da OIT, para garantir um ambiente laboral seguro e respeitoso. A

---

<sup>1</sup> Advogada. Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - UniCuritiba. Mestra em Direito Empresarial e Cidadania pelo UniCuritiba. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Univali/Amatra 12 e em Direitos Humanos e Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pelo Ius Gentium Conimbrigae da Universidade de Direito de Coimbra-Portugal. Orcid iD: <http://orcid.org/0000-0001-5841-4992>. Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/6435845130832671>. E-mail: [marciaassump@hotmail.com](mailto:marciaassump@hotmail.com).

pesquisa, desenvolvida a partir de uma abordagem dedutiva e utilizando métodos bibliográficos e documentais, explora inicialmente o problema do assédio sexual e, posteriormente, identifica os instrumentos de compliance que podem ser eficazes na construção de uma cultura organizacional que promova a equidade de gênero e um ambiente de trabalho livre de assédio sexual. As conclusões destacam a importância de uma transformação cultural e de práticas institucionais que considerem os múltiplos marcadores sociais de discriminação que afetam as mulheres, buscando corrigir desigualdades históricas e promover a dignidade e os direitos humanos das trabalhadoras.

**Palavras-chave:** compliance; equidade de gênero; assédio sexual e violência no trabalho; cultura organizacional; direitos humanos das mulheres.

### **COMPLIANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE: GENDER EQUITY AND PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK**

This article aims to analyze the effectiveness of compliance tools in promoting an inclusive organizational culture and preventing sexual harassment and other forms of gender violence in the workplace. Given the persistence of discriminatory behaviors rooted in cultural norms and patriarchal hierarchical structures, it is essential for companies to adopt proactive practices that go beyond mere legal compliance, such as the Women's Employment Law (Lei Emprega Mais Mulheres) and ILO Convention 190, to ensure a safe and respectful work environment. The research, developed from a deductive approach and using bibliographic and documentary methods, initially explores the problem of sexual harassment and, subsequently, identifies compliance instruments that can be effective in building an organizational culture that promotes gender equality and a work environment free from sexual harassment. The conclusions highlight the importance of a cultural transformation and institutional practices that consider the multiple social markers of discrimination that affect women, seeking to correct historical inequalities and promote the dignity and human rights of workers.

**Keywords:** compliance; gender equity; sexual harassment and violence at work; organizational culture; women's human rights.

## INTRODUÇÃO

Fruto da dinâmica da libertação das mulheres das amarras do patriarcalismo, a evolução do trabalho feminino, traz alguns dilemas a serem enfrentados no século XXI por organizações em todo mundo: como manter um ambiente de trabalho sadio e seguro para todas as pessoas, livre de violência e assédio, notadamente sexual.

Destarte, em face da enraizada ideia de que o homem é um ser superior, que remonta a Grécia Antiga, e o único a poder exercer sua cidadania – triste Mulheres de Atenas –, a objetificação e a objeção da mulher em alguns espaços de poder, como na política e no trabalho, resistem; marginalização, desigualdade de gênero e de salário, discriminação, violência e assédio, persistem.

Padrões socioculturais que reproduzem condutas, ainda percebidas como normais, que vão desde piadas sexistas, toques sem permissão, convites insistentes, cantadas e diversos constrangimentos que ocorrem no trabalho, incluindo locais de descanso e refeição, vestiários, deslocamentos à trabalho, em eventos institucionais, inclusive virtuais, maculam o ambiente laboral, tornando hostil e degradante às mulheres.

Visto que tais comportamentos são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e que afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, a reputação da empresa e a produtividade, as organizações devem ter especial atenção à mudança de cultura para a valorização e o respeito aos direitos humanos, garantindo condições de trabalho dignas por meio de ambiente produtivo, com equidade e segurança.

Enfrentar as práticas de assédio sexual e violência de gênero no ambiente de trabalho não é um desafio novo; entretanto, esse tema adquire uma nova dimensão diante da necessidade contemporânea de as empresas se alinharem às boas práticas de governança corporativa e de compliance trabalhista. Além de atender à legislação, como a Lei Emprega Mais Mulheres, as organizações precisam adotar políticas proativas que promovam um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, livre de discriminação e violência.

O presente artigo tem como objetivo analisar em que medida as ferramentas de compliance são eficazes na promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão de gênero, e que atue ativamente na prevenção e mitigação de casos de assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. Para tanto, é essencial entender que o conceito de gênero transcende a visão binária de masculino e feminino, englobando uma ampla gama de identidades e expressões que devem ser reconhecidas e respeitadas no ambiente corporativo.

A escolha do tema visa, ainda que de forma sucinta, contribuir para a reflexão sobre a importância de uma gestão corporativa que seja ética, responsável e verdadeiramente inclusiva. A adoção de práticas de compliance alinhadas às melhores diretrizes internacionais de prevenção e combate ao assédio sexual, com enfoque na equidade de gênero, é fundamental para construir ambientes de trabalho mais justos e seguros para todas as pessoas.

Para uma melhor exegese, esta pesquisa fora desenvolvida com método de abordagem dedutivo, com uso de pesquisa bibliográfica e documental, almejando examinar, inicialmente, o assédio sexual, como um problema persistente às mulheres nos locais de trabalho, e, em segundo momento, quais instrumentos de compliance podem ser adotadas para promoção de uma cultura organizacional inclusiva, que promova a equidade de gênero, e um ambiente de trabalho livre de assédio sexual e violência.

## 1 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: UM DESAFIO PERSISTENTE E SUAS IMPLICAÇÕES DE GÊNERO

No trabalho deixou lá, sua voz, seu sorriso, seu choro, seu sofrimento; fêmea: alvo de caça, conformada vítima, só quer contemplar cor na lida.

As relações de gênero têm sido construídas historicamente como sistemas de subordinação. A perspectiva de subordinação das mulheres está enraizada nas estruturas sociais e nas relações de classe, nas quais o patriarcado opera como um sistema de dominação masculina, corporificando a exploração da mulher, tanto como trabalhadora quanto como objeto de exploração sexual.

Nas análises das relações de gênero, do patriarcado e da opressão das mulheres na sociedade de classes, feitas por Saffioti (2013), pode-se inferir que o assédio sexual é uma expressão da violência de gênero e da objetificação das mulheres no sistema patriarcal, ou seja, uma manifestação da opressão estrutural que mulheres enfrentam na sociedade capitalista.

Diversos fatores contribuem para a violência de gênero, como aponta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNPJ, 2021). Fatores materiais, como a dependência financeira das mulheres, frequentemente presente em casos de violência doméstica, e a subordinação no trabalho, muitas vezes por trás do assédio sexual, são exemplos claros. Fatores culturais, como a existência da "cultura do estupro," naturalizam a violência sexual e culpabilizam as vítimas. Fatores ideológicos, como a erotização das mulheres e a normalização da misoginia, alimentam crimes de abuso sexual e incentivam o feminicídio. Além disso, fatores relacionados ao poder e dominação, como o estupro coletivo e a pornografia de vingança, demonstram a interação complexa entre essas variáveis na produção

de violência de gênero. Um denominador comum entre esses fatores é a desigualdade estrutural que permeia a sociedade.

Nesse contexto, depreende-se que o assédio sexual decorre de uma expressão do poder desigual entre os gêneros e como uma forma de violência baseada na dominação masculina; um fenômeno profundamente enraizado nas normas de gênero e nas estruturas de poder patriarcais, que perpetuam a objetificação e a violência contra as mulheres (Butler, 2021).

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), atualmente em processo de ratificação no Brasil, representa um marco na luta contra a violência e o assédio no ambiente de trabalho. Este documento reconhece que a violência e o assédio podem ser baseados em questões de gênero e, frequentemente, afetam desproporcionalmente as mulheres. A Convenção aborda uma ampla gama de comportamentos, práticas ou ameaças que visam, resultam ou têm o potencial de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Dessa forma, esses comportamentos são frequentemente direcionados a indivíduos com base em seu sexo, identidade de gênero ou orientação sexual (MPT, 2021).

Especificamente, o assédio sexual, conforme definido pela Convenção 190 da OIT, refere-se a condutas, palavras, ações ou insinuações de cunho sexual que são indesejadas e que têm como objetivo ou resultado ofender, intimidar, humilhar ou criar um ambiente de trabalho hostil. Esses comportamentos incluem avanços sexuais não solicitados, propostas inapropriadas, piadas ou comentários ofensivos, exposição não consensual a material sexualmente explícito, entre outros. Tais atos podem ser praticados por superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes ou fornecedores (Heloani; Maranhão; Ferreira, 2022).

No Brasil, o assédio sexual está tipificado na legislação penal como crime. A Lei nº 10.224/2001 (Brasil, 2001) acrescentou ao Código Penal brasileiro o crime de assédio sexual, definido como "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". Embora esta definição aborde a relação de poder entre hierarquias, ela não contempla todas as nuances abordadas pela Convenção 190, destacando a necessidade de uma abordagem mais abrangente e inclusiva para a prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, embora não tenha um dispositivo específico que trate do assédio sexual (Medrado, 2017), assegura a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro por meio de normas de segurança e no trabalho. Em

consonância com a Lei Emprega Mais Mulheres (Brasil, 2022), as empresas são responsáveis por promover um ambiente laboral seguro e inclusivo, que não apenas favoreça a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, mas também adote medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio sexual. Essas ações são essenciais para construir um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e os direitos humanos de todos os trabalhadores, independentemente de gênero.

Além disso, é fundamental reconhecer a necessidade de transformar as estruturas sociais e criar condições em que todas as pessoas possam viver e trabalhar sem violência ou coerção. A promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho passa pela desconstrução das normas de gênero tradicionais que perpetuam desigualdades e discriminam mulheres e minorias de gênero. A luta por igualdade de gênero é essencial para combater não apenas o assédio sexual, mas também outras formas de violência de gênero (Connell; Pearse, 2015). Destarte, empresas comprometidas com a equidade de gênero e a inclusão são mais capazes de criar espaços laborais que valorizem a diversidade e promovam o respeito entre todos.

A violência e o assédio no ambiente de trabalho causam uma ampla gama de danos físicos e psicológicos que vão além da simples violação da saúde. Esses atos afetam profundamente outros bens jurídicos e direitos fundamentais, como a dignidade, a integridade física, psíquica e sexual, além da imagem e honra das vítimas (Heloani; Maranhão; Ferreira, 2022).

Um ambiente de trabalho hostil, marcado por violência e assédio, pode resultar em isolamento social, exclusão de oportunidades e impactos negativos nas relações pessoais e familiares das vítimas. As consequências para as mulheres são particularmente graves, afetando suas oportunidades de carreira e crescimento profissional. Esses desafios exigem uma resposta robusta, com atenção especial, diálogo contínuo e estratégias eficazes de combate e prevenção.

O impacto do assédio sexual também se estende às empresas, criando um clima organizacional prejudicial, onde os funcionários se sentem inseguros, ameaçados e desconfortáveis. Essa atmosfera de tensão pode minar a confiança entre colegas, reduzir a cooperação e gerar um ambiente de hostilidade, o que, por sua vez, afeta negativamente a produtividade. Além disso, altos índices de absenteísmo e rotatividade podem surgir, comprometendo a continuidade das operações e aumentando os custos organizacionais.

Casos de assédio sexual que se tornam públicos podem ainda causar danos significativos à reputação da empresa, afetando sua imagem junto a

clientes, fornecedores, investidores e outras partes interessadas (Momm, 2022).

As empresas que não lidam adequadamente com o assédio sexual estão sujeitas a ações legais, processos trabalhistas e indenizações por danos causados às vítimas e à sociedade. Os custos financeiros associados a processos judiciais, multas e pagamentos de indenizações podem ser substanciais, impactando negativamente a saúde financeira da empresa.

Ademais, quando as vítimas não veem ações concretas sendo tomadas para combater o assédio e outras práticas discriminatórias na organização ou quando há impunidade aos infratores, a moral e a confiança dos empregados na empresa e nos seus líderes são afetadas. Isso resulta em uma sensação de que estão trabalhando em um covil – um ambiente de trabalho eivado de terror e crueldades, incompatível com a efetivação do direito ao trabalho decente (Bôas; Martins; Dias, 2021), levando a uma série de consequências, como examinado.

Por conseguinte, é fundamental que empresas adotem medidas sustentáveis e efetivas para prevenir e combater o assédio sexual, promovendo uma cultura de respeito, igualdade de gênero e tolerância zero ao assédio e outras formas de violência de gênero no ambiente de trabalho, a fim de proteger as mulheres e, igualmente, fortalecer sua reputação e obter melhora no seu desempenho geral.

Frente a essa realidade, as empresas têm um grande desafio: promover a equidade de gênero e o bem-estar no ambiente de trabalho para todas as pessoas.

## **2 COMPLIANCE E CULTURA ORGANIZACIONAL: FERRAMENTAS PARA EQUIDADE DE GÊNERO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL**

É dever de todos e todas se absterem de incorrer em ato ou prática de discriminação, bem como o de zelar para que autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com essa obrigação, em todas as esferas, para fins de alcance da isonomia entre mulheres e homens e para se modificar padrões socioculturais, com vistas a alcançar a superação de costumes que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos, consoante a Convenção 190 da OIT (MPT, 2021).

As empresas têm a responsabilidade legal de fornecer um ambiente de trabalho sadio, seguro e livre de assédio sexual. Assim, encarar seriamente o tema é crucial, visto que a sociedade se transformou e, com ela a visão de valores, passando a ser basilar que todos sejam tratados com igual dignidade e respeito. Devendo a empresa igualmente se adaptar a essas mudanças,

reduzindo riscos de inconformidade para além de leis e regras (Momm, 2022).

É responsabilidade de cada empresa orientar seus empregados e demais partes interessadas a adotarem posturas que respeitem os direitos humanos, alinhando-se aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos de John Ruggie (Conectas, 2012). Esses princípios de soft law incentivam as empresas a irem além do mero cumprimento das obrigações legais, promovendo ativamente a equidade de gênero e garantindo um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio ou discriminação. A não conformidade com essas diretrizes não só expõe a empresa a possíveis penalidades legais, mas também a riscos reputacionais e financeiros significativos.

Recentemente, a Lei Emprega Mais Mulheres (Brasil, 2022) estabeleceu que as empresas devem promover uma cultura de integridade no ambiente de trabalho para garantir um espaço saudável, seguro e favorável à inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Esta Lei propõe um conjunto abrangente de estratégias que incluem desde apoio à parentalidade, como o reembolso-creche e a flexibilização do regime de trabalho, até a qualificação de mulheres em áreas estratégicas e o incentivo ao microcrédito. A implementação dessas medidas é crucial para construir uma cultura organizacional inclusiva e segura, que previna práticas discriminatórias e o assédio sexual.

Como destaca Juliana Buchaim, da Women Corporate Directors, a diversidade é uma potência nas organizações. A adoção de práticas como licença parental incentivada e trabalho flexível pode ser transformadora, quebrando paradigmas e promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo (Martins, 2024). Essa abordagem reforça a igualdade de gênero, impulsiona a inovação e a resiliência organizacional, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social de maneira sustentável e inclusiva.

Nesse contexto, o fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva e a adoção de instrumentos de compliance desempenham um papel essencial na promoção da equidade de gênero e na mitigação do assédio sexual no ambiente de trabalho. As empresas, ao seguirem diretrizes e práticas de compliance, podem prevenir, identificar e lidar eficazmente com o assédio sexual e outras formas de violência, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos.

Um programa de compliance robusto e efetivo é primordial para que as organizações desenvolvam políticas que proíbam explicitamente o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Essas políticas devem não apenas definir claramente o que constitui assédio sexual, mas também estabelecer condutas aceitáveis, procedimentos de denúncia e

investigação acessíveis e transparentes, e aplicar consequências disciplinares apropriadas para os infratores (Brasil, 2022). Além de promover um ambiente seguro e respeitoso, tais medidas, dispostas na Lei Emprega Mais Mulheres, são fundamentais para incentivar a inclusão e a retenção das mulheres no mercado de trabalho, criando condições que favoreçam a equidade de gênero e a diversidade organizacional.

Destarte, mudar a cultura organizacional é um desafio fundamental para combater o assédio sexual e a violência de gênero no ambiente de trabalho. Esses comportamentos muitas vezes estão profundamente enraizados em normas culturais e estruturas hierárquicas que perpetuam a desigualdade e a discriminação. Portanto, é necessária uma transformação abrangente de mentalidade e valores dentro das organizações para eliminar essas práticas e promover um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo.

Casos recentes de assédio e violência contra mulheres, como os ocorridos no Grupo Globo de Televisão e na Caixa Econômica Federal (CEF), evidenciam a necessidade urgente de mudança e de mecanismos efetivos e eficazes de combate ao assédio e promoção da equidade de gênero nas organizações. Na CEF, somente após as denúncias contra o ex-presidente Pedro Guimarães vieram à tona em 2022 na mídia, é que houve apuração e exoneração do assediador, revelando práticas profundamente enraizadas e uma resposta institucional morosa, refletindo uma cultura organizacional que falha em tratar o assédio como uma violação séria e inaceitável (Bittencourt Júnior, 2023). Similarmente, as denúncias na Globo contra Marcius Melhem expuseram falhas graves nos sistemas de resposta e prevenção ao assédio, sugerindo uma cultura organizacional que, em vez de proteger as vítimas, parecia mais preocupada em proteger sua própria imagem fazendo abafamento dos casos (Silva; Sacramento, 2024).

A omissão ou conivência com tais práticas não apenas perpetua o sofrimento das vítimas, como também compromete a credibilidade da empresa. Dados da pesquisa do Instituto Patrícia Galvão de 2020 indicam que 76% das trabalhadoras relataram ter sido vítimas de violência e assédio no trabalho (Silva; Sacramento, 2024), reforçando a necessidade de uma abordagem de compliance que vá além do bluewashing; ou seja, uma fachada de conformidade sem ações efetivas (Momm, 2022).

Para que o compliance seja realmente eficaz, é crucial que as empresas implementem políticas rigorosas, treinamentos contínuos e canais de denúncia acessíveis e confiáveis, apliquem sanções adequadas aos agressores e promovam treinamento contínuo sobre assédio e discriminação. Apenas por meio de um compromisso genuíno com a equidade de gênero e a

criação de um ambiente de trabalho respeitoso é que se poderá avançar na luta contra o assédio e a violência no trabalho, prevenindo que tais comportamentos se perpetuem nas organizações.

Analisar os casos de assédio sob a perspectiva de gênero é essencial para entender como as relações de poder desiguais entre homens e mulheres são mantidas e reforçadas no ambiente de trabalho. A persistência de uma cultura patriarcal que naturaliza a violência contra as mulheres, culpabilizando-as pelos desejos e ações dos homens, perpetua um ciclo de discriminação e opressão que precisa ser rompido (Silva; Sacramento, 2024). A busca pela equidade de gênero nas relações laborais requer uma transformação profunda das estruturas organizacionais e sociais.

As consequências financeiras e reputacionais do assédio para as corporações – incluindo absenteísmo, adoecimento, licenças para tratamento de saúde, redução da produtividade e exposição negativa na mídia – demonstram a importância de implementar medidas eficazes de prevenção. O compliance, quando aplicado de forma genuína e comprometida, pode ser um poderoso aliado na luta contra o assédio e na promoção de um ambiente de trabalho seguro e equitativo. No entanto, é necessário que essas iniciativas sejam mais do que um esforço superficial, abordando as raízes culturais e estruturais da discriminação e violência contra as mulheres.

Para que as empresas realmente combatam o assédio sexual e a violência de gênero, é crucial que a alta administração da organização esteja verdadeiramente comprometida em promover um programa de compliance robusto que vá além do mero cumprimento das leis (Momm, 2022). A Lei Emprega Mais Mulheres (Brasil, 2022) traz um novo paradigma para o enfrentamento dessas questões, mas é necessário que as empresas adotem medidas efetivas de soft law que assegurem um ambiente de trabalho saudável, seguro e equitativo, que envolva não apenas a criação de políticas claras contra o assédio, mas também uma mudança de cultura que fomente o respeito aos direitos humanos e a equidade de gênero.

A implementação de um código de conduta que defina claramente o que constitui assédio sexual e outras formas de violência de gênero, bem como os comportamentos permitidos e proibidos no ambiente de trabalho, é fundamental. As empresas devem garantir que todos os empregados compreendam essas políticas e estejam cientes das consequências para aqueles que violarem essas diretrizes. Além disso, é essencial que existam procedimentos de denúncia acessíveis e mecanismos transparentes para a investigação e punição de casos de assédio, conforme previsto na Lei Emprega Mais Mulheres (Brasil, 2022).

Medidas adicionais, como a capacitação contínua dos colaboradores em todos os níveis

hierárquicos sobre questões de igualdade, diversidade, e prevenção ao assédio, são igualmente importantes. Essas ações devem ser realizadas regularmente e de forma inclusiva, para criar um ambiente onde todos se sintam seguros para reportar qualquer forma de assédio sem medo de retaliação.

No entanto, proteger as vítimas de assédio sexual é um desafio importante. As organizações também devem estabelecer procedimentos claros para proteger as vítimas, garantindo que elas sejam ouvidas e tratadas com seriedade. Criar um ambiente seguro e confidencial é essencial para que as vítimas se sintam encorajadas a denunciar incidentes de assédio. Muitas vítimas de assédio sexual relutam em denunciar devido ao medo de retaliação ou de não serem acreditadas.

Além disso, a responsabilização dos agressores deve ser tratada com a seriedade necessária. Investigações internas devem ser conduzidas de maneira imparcial e transparente, e as punições devem ser proporcionais à gravidade das ofensas. A falta de responsabilização não só enfraquece os esforços para combater o assédio, mas também perpetua um ambiente de impunidade, como demonstrado no caso da Globo (Silva; Sacramento, 2024).

A realização de monitoramento periódico para avaliar a eficácia das políticas e procedimentos de combate ao assédio sexual é igualmente importante. As organizações devem implementar mecanismos de avaliação, como auditorias internas, análises de dados, pesquisas de clima organizacional e feedback dos colaboradores, para identificar áreas que necessitam de melhorias e implementar ações corretivas.

Enfrentar esses desafios requer um compromisso genuíno e constante da alta administração e de todos os membros da organização. A transformação cultural em direção a um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo é um processo contínuo que demanda educação, liderança comprometida e a implementação de políticas de compliance verdadeiramente eficazes. Somente através de um compromisso real com a mudança de cultura e a adoção de práticas de soft law que promovam a equidade de gênero, as empresas poderão efetivamente mitigar os casos de violência e assédio contra mulheres, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e seguro para todos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, foram apresentadas reflexões críticas sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, a utilização de instrumentos de compliance para estipular regras de conduta, entre outras medidas para mitigar violências de gênero, e a necessária aplicação de punição ao denunciado. A Convenção 190 da OIT e a Lei Emprega Mais Mulheres surgem como marcos fundamentais para estabelecer padrões, internacional e

nacional, de prevenção e combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, promovendo a igualdade de gênero e garantindo um ambiente laboral seguro e respeitoso para todas as pessoas.

O combate ao assédio sexual e outras violências de gênero nas organizações enfrenta desafios significativos. Conscientização, prevenção, políticas internas claras e educação contínua são componentes essenciais para enfrentar esse problema e criar ambientes de trabalho seguros e livres de assédio. As organizações precisam estar atentas, pois tais condutas podem ter sérias consequências, incluindo danos à saúde física e mental das empregadas, caracterização de doenças ocupacionais, além de autuações fiscais, ações civis públicas e trabalhistas, além da possibilidade de indenizações significativas.

No entanto, para que o progresso seja alcançado, é preciso mais do que leis e diretrizes; é preciso um despertar de consciências. A transformação verdadeira nasce de corações e mentes que rejeitam a violência em todas as suas formas e abraçam a dignidade e o respeito como princípios inalienáveis.

A luta contra o assédio é uma jornada que começa dentro de cada indivíduo, irradiando-se através das paredes das organizações e alcançando todos os cantos da sociedade. Precisamos imaginar, com a força de nossa vontade coletiva, um mundo onde cada trabalhadora possa florescer, livre do medo, onde cada voz seja ouvida e onde cada ação esteja enraizada em justiça e equidade.

Diante dessa necessidade urgente, é essencial repensar as práticas institucionais e judiciais no Brasil à luz de uma perspectiva de gênero que considere os múltiplos marcadores sociais de discriminação que afetam as mulheres. Apenas assim será possível corrigir desigualdades históricas e promover a dignidade de todas as trabalhadoras, avançando nos direitos humanos das mulheres e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e solidária.

## REFERÊNCIAS

BITTENCOURT JÚNIOR, José Paulo. Medidas protetivas da Lei Maria da Penha: aplicabilidade nos casos de assédio sexual sofridos pelas empregadas no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito), Centro Universitário Curitiba. Curitiba, p. 100, 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIM A/36996>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BÔAS, Regina Vera V.; MARTINS, Priscila M.; DIAS, Luciana G. Na ambiência do trabalho, assédios e violências baseadas em gênero: o "h" da questão à luz da Convenção 190 OIT. Revista Jurídica, [S.l.], v. 5, n. 67, p.

317-338, out. 2021. ISSN 2316-753X. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/5706>. Acesso em: 20 maio 2023.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, 15 de maio de 2001. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm). Acesso em: 20 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 21 de setembro de 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm). Acesso em: 20 mai. 2023.

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade. Tra. Renato Aguiar. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília, 2021. ISBN nº 978-65-88022-06-1.

CONNECTAS. Empresas e direitos humanos. Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie. 2012. Disponível em: [https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/connectas\\_principiosorientadoresruggie\\_mar20121.pdf](https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/connectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf). Acesso em 25 ago. 2024.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. Gênero: uma perspectiva global. Trad. Marília Moschkovich. São Paulo: nVersos, 2015.

HELOANI, Roberto; MARANHÃO, Ney S. M.; FERREIRA, Estêvão F. Assédio e violência no trabalho: contribuições da Convenção n. 190 da OIT para a prevenção de riscos psicossociais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 1, jan./mar. 2022, p. 143-162, 2022.

MARTINS, Angelina. A potência da diversidade é inquestionável. Blog IBGC, São Paulo, 20 ago. 2024. Disponível em: <https://ibgc.org.br/blog/potencia-diversidade-inquestionavel>. Acesso em: 25 ago. 2024.

MEDRADO, Gézio D. O assédio sexual no ambiente de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, n. 19. São Paulo, 2017. p. 63-72.

MOMM, Márcia A. L. A governança corporativa e o compliance em tempos de transformação social: ensaio sobre os códigos de conduta no âmbito laboral. São Paulo: Dialética, 2022.

MPT, Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. PCDLegal. Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT: ações para o enfrentamento da Violência e Assédio no mundo do trabalho. 1. ed. Vitória, 2021.

SAFFIOTI, Heleith. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SILVA, Walneide da; SACRAMENTO, Nazaré. A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem. Laborare, São Paulo, Brasil, v. 7, n. 12, p. 179-209, 2024. DOI: 10.33637/2595-847x.2024-243. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/243>. Acesso em: 25 ago. 2024.