

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO I**

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

PAULO CEZAR DIAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-769-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com especial alegria e satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho 1", do XII Congresso Internacional do CONPEDI BUENOS AIRES, ARGENTINA, renomado evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), com enfoque na temática "DERECHO, DEMOCRACIA, DESARROLLO E INTEGRACIÓN", o evento foi realizado nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023 na Faculdade de Direito, no Campus da Universidade de Buenos Aires, sito Av. Pres. Figueroa Alcorta 2263, C1425 CABA, Argentina.

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação, em especial do Brasil e da Argentina, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes atinentes ao Direito do Trabalho e a eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrançados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa.

Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária.

Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

A coletânea reúne gama de artigos que apontam questões relativas ao atuação do Poder Judiciário trabalhista da 3a Região durante a pandemia do SarsCov2, a precarização do trabalho, ao "dumping social", à discriminação e suas diversas formas, ao "burnout out", ao assédio laboral, à vigilância e ao controle na relação de emprego, ao dano existencial, à LGPD, aos dados sensíveis, às revoluções industriais, às novas tecnologias, à denominada "uberização" do trabalho. Veja-se, pelos temas destacados, a atualidade e o nível das pesquisas que foram apresentadas no 34o GT do XII Congresso Internacional do Conpedi. Sem dúvida, trata-se de evento se destaca no cenário nacional e internacional.

Foram realizadas trocas de experiências entre todos os participantes com a Coordenadora e o Coordenador do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os participantes, além de aquisição de novos conhecimentos. Todos os artigos foram apresentados, discutidos e receberam colaboração agregada nas ideias de cada pesquisador, com o intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se pesquisa direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na oportunidade, os coordenadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) e da Universidade de Buenos Aires (UBA) por sua Faculdade de Direito e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

E, por fim, os Professores Doutores, Adriana Goulart de Sena Orsini, Programa de Pós-graduação em Direito e Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais e Paulo Cezar Dias, do Centro Universitário Eurípides de Marília-SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

**ASSÉDIO LABORAL E CANAIS DE DENÚNCIA – WHISTLEBLOWING À LUZ
DAS ACUSAÇÕES DE ASSÉDIO CONTRA O EX-PRESIDENTE DA CAIXA
ECONÔMICA FEDERAL**

**LABOR HARASSMENT AND REPORTING CHANNELS – WHISTLEBLOWING IN
LIGHT OF THE HARASSMENT ACCUSATIONS AGAINST THE FORMER
PRESIDENT OF CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

Décio Franco David ¹
Mateus Renan Jacobs ²
Vinicius Dos Santos ³

Resumo

Este estudo analisa a relação entre o assédio laboral e o whistleblowing. Utilizou-se do método indutivo, partindo do caso concreto, qual seja as acusações de assédio moral e sexual contra o ex-presidente da Caixa Econômica Federal, expostas ao público em 2022. O primeiro capítulo é integralmente dedicado à narração descritiva das acusações de assédio. O segundo capítulo é formado por análise teórica do assédio laboral, definindo e distinguindo o assédio moral e sexual, bem como suas consequências jurídicas. O terceiro capítulo desenvolveu a ideia de que a única forma de combater o assédio laboral é o rompimento do silêncio, inclusive, expondo as inovações da Lei Federal n. 14.457/22. No quarto capítulo, foi analisada a importância da atuação de sistemas de compliance e de whistleblowing como estratégias de manutenção de um ambiente laboral sadio, que garantam aos trabalhadores liberdade para expressar queixas de atos de assédio praticados no âmbito da organização sem medo de sofrer represálias. Por fim, a conclusão consistiu na discussão do caso concreto à luz da base teórica trabalhada nos demais capítulos, o que permitiu inferir que o banco público adotou o modelo de gestão da “síndrome do surdo”, optando pela inação frente ao recebimento de denúncias de assédio sexual. Inobstante a Caixa Econômica Federal possuísse canais de denúncia e estruturas de governança e compliance, estas não foram efetivas. A única forma que as vítimas de assédio encontraram para buscar tutela foi recorrer ao whistleblowing externo, levando os atos ao conhecimento de órgão fiscalizador alheio à organização.

Palavras-chave: Assédio laboral, Compliance, Canais de denúncia, Proteção do denunciante, Síndrome do surdo

¹ Doutor em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná. Professor do Mestrado em Direito, Inovações e Regulações da UNIVEL.

² Mestrando do PPGD do Centro Universitário UNIVEL, em Direito, Inovação e Regulações.

³ Mestrando do PPGD do Centro Universitário UNIVEL, em Direito, Inovação e Regulações.

Abstract/Resumen/Résumé

This study analyzes the relationship between workplace harassment and whistleblowing. The inductive method was used, starting from the concrete case, namely the accusations of moral and sexual harassment against the former president of Caixa Econômica Federal, exposed to the public in 2022. The first chapter is entirely dedicated to the descriptive narration of the accusations of harassment. The second chapter consists of a theoretical analysis of workplace harassment, defining and distinguishing moral and sexual harassment, as well as its legal consequences. The third chapter developed the idea that the only way to combat workplace harassment is to break the silence, including by exposing the innovations of the Brazilian Federal Law n. 14.457/22. In the fourth chapter, the importance of compliance and whistleblowing systems was analyzed as strategies for maintaining a healthy work environment, which guarantee workers the freedom to express complaints about acts of harassment practiced within the organization without fear of reprisals. Finally, the conclusion consisted of discussing the concrete case in light of the theoretical basis worked on in the other chapters, which allowed inferring that the public bank adopted the management model of the “deaf-ear syndrome”, opting for inaction in the face of receiving complaints of sexual harassment. Although Caixa Econômica Federal had reporting channels and governance and compliance structures, these were not effective. The only way victims of harassment found to seek relief was to resort to external whistleblowing, bringing the acts to the knowledge of a supervisory agency outside the organization.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Workplace harassment, Compliance, Reporting channels, Whistleblowing protection, Deaf-ear syndrome

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema do *whistleblowing* a partir dos casos de assédio laboral perpetrados pelo ex-presidente da Caixa Econômica Federal, que foram largamente denunciados na mídia no ano de 2022, cujos desdobramentos continuam a ser veiculados atualmente, visto que ainda há ações tramitando Justiça buscando sua responsabilização .

O método indutivo foi aplicado, de modo que as denúncias de abuso moral e sexual vivenciadas pelos funcionários da Caixa Econômica Federal foram adotadas como caso concreto para embasar discussão sobre os aspectos teóricos da temática proposta.

Propõe-se a hipótese de que o *whistleblowing* é uma forma dos cidadãos colaborarem com o Estado em sua função sancionadora, tanto em viés preventivo quanto repressivo, com incidência nos setores privado e público. O instituto exerce um papel importante principalmente em áreas de alto risco de fraudes e corrupção, o que tem inspirado reformas em diversos campos de estudo do Direito, notadamente o Administrativo e o Penal Econômico. (RAFIH, 2020, P. 20).

A implementação de canais de denúncia é uma tônica mundial, o que é evidenciado pela previsão do instituto do *whistleblowing* em normas internacionais, citem-se: a Convenção Interamericana Contra a Corrupção dos Estados Americanos (1996), a Convenção Sobre o Combate a Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da Organização Para a Cooperação Econômica e o Desenvolvimento - OCDE (1997) e a Convenção Contra Corrupção da ONU (2003).

Assim, o tema possui relevância jurídica e acadêmica, sendo uníssono que os *whistleblowers* desempenham papel fundamental ao servirem como fonte de informações e provas sobre transgressões de grande impacto econômico e social que dificilmente seriam descobertas pelos métodos tradicionais.

Ainda que o *whistleblowing* esteja umbilicalmente ligado ao direito anticorrupção, sua abrangência não é limitada para este problema social, servindo como ferramenta no combate de qualquer tipo de ilicitude. Neste sentido que a temática deveria ser mais explorada nas organizações, inclusive privadas. O *whistleblowing*, aliado ao *compliance*, pode contribuir ao objetivo de desenvolvimento de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, livre do assédio laboral.

Acredita-se que os canais de denúncia precisam ser consolidados como instrumentos de políticas mais amplas, integralmente dedicadas à proteção dos denunciantes, sejam vítimas

ou testemunhas, incentivando-os a romper o silêncio e agirem contra as ilicitudes e irregularidades cometidas dentro das organizações.

1. AS ACUSAÇÕES DE ASSÉDIO CONTRA O EX-PRESIDENTE DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

A Caixa Econômica Federal é uma instituição pública, integrante do sistema financeiro nacional, que foi criada em 1.861, pelo Imperador D. Pedro II, e constituída como empresa pública desde 1.969. Exerce função essencial como agente de políticas públicas do governo federal, gerindo programas sociais e benefícios de ordem trabalhista. (CAIXA, 2023).

Nos primeiros dias de seu mandato, o presidente do Brasil à época, Jair Messias Bolsonaro nomeou Pedro Eduardo Guimarães para a presidência da Caixa Econômica Federal. A gestão de Guimarães manchou a história da CEF diante da eclosão de acusações de assédio sexual que teriam sido praticos por Guimarães. Em 28/06/2.022, o portal Metrôpoles divulgou matéria que revelou a existência das acusações para o grande público, as quais, até o momento, eram investigadas sigilosamente pelo Ministério Público Federal (RANGEL et al, 2023).

Conforme noticiado, no fim de 2021 um grupo de funcionárias da Caixa denunciou ao MPF as situações pelas quais passaram. As vítimas trabalhavam em equipes que serviam diretamente o gabinete da presidência do banco. Vários dos testemunhos se referem a situações ocorridas em viagens no âmbito do Programa Caixa Mais Brasil, criado com o intuito de “descentralizar a gestão e dar mais visibilidade ao banco pelo país afora”. (RANGEL et al, 2023).

Segundo a matéria, os assédios ocorreram da seguinte forma: “As mulheres relatam toques íntimos não autorizados, abordagens inadequadas e convites heterodoxos, incompatíveis com o que deveria ser o normal na relação entre o presidente do maior banco público brasileiro e funcionárias sob seu comando.” (RANGEL et al, 2023).

O portal de notícias entrevistou 5 vítimas, cujas identidades foram preservadas com nomes fictícios, que narraram detalhadamente as situações traumáticas que vivenciaram. Todas as vítimas confirmaram que tinham medo de denunciar, conforme apontado pela reportagem.

Rapidamente a matéria jornalística alçou notoriedade na mídia e no debate político. Parlamentares exigiram a demissão do “acusado” da presidência do banco público. (SENADO

FEDERAL, 2022). Da mesma forma, funcionários organizados sindicalmente protestaram em favor da demissão do presidente. (ISTOÉ, 2022).

No dia seguinte à veiculação da matéria, em 29/06/2023, Pedro Guimarães pediu demissão por meio de uma carta pública, endereçada “À população brasileira e, em especial, aos colaboradores e clientes da Caixa”, em que negou as acusações lhe dirigidas. (ISTOÉ, 2022).

As denúncias também indicaram que Pedro Guimarães contava com apoio de integrantes da cúpula da instituição. Segundo informações de denunciantes, as mulheres que não cediam aos assédios eram marcadas e vigiadas. Visando monitorar eventual risco de denúncias, as vítimas eram subordinadas ao Vice-Presidente de Negócios de Atacado, Celso Leonardo Barbosa, que optou por renunciar ao seu cargo, após ser mencionado nas denúncias. (O TEMPO, 2022). Ao menos 4 (quatro) vice-presidentes do banco público deixaram seus cargos em razão de desdobramento das acusações. (O TEMPO, 2022).

Vale frisar que o assédio sexual não foi a única ilicitude cometida por Pedro Guimarães, o qual ficou conhecido por ter implantado uma “gestão pelo medo”. Os funcionários do banco público tinham sua liberdade de expressão cerceada, inclusive em razão de vieses políticos. (ISTOÉ DINHEIRO, 2022). O presidente da instituição não agia com profissionalismo, comunicando-se com agressividade e palavras chulas. Os colaboradores eram pressionados a buscarem resultados a qualquer custo. A bandeira levantada era a meritocracia, não obstante, inexistiam métodos claros de avaliação e era privilegiado quem cedesse ao autoritarismo do presidente. (VEJA, 2022).

Um episódio pitoresco de assédio moral ocorreu em evento promovido nos dias 14 e 15 de dezembro de 2021, denominado “Nação Caixa”, em que Pedro Guimarães, com suposta intenção motivacional e recreativa, constrangeu trabalhadores a realizarem flexões ao estilo militar. Vídeos do momento foram veiculados na mídia, resultando em inúmeras críticas. Diante disso, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo ajuizou ação civil pública em desfavor da Caixa Econômica Federal, que foi autuada sob n. 1000019-82.2022.5.02.0051, e julgada pela 51ª Vara do Trabalho de São Paulo. Em sentença, o ato foi reconhecido como ilícito por violar o direito fundamental à dignidade humana nas relações de trabalho, e a Caixa Econômica Federal foi condenada ao pagamento de danos morais coletivos no importe de R\$3.500.000,00 (três milhões quinhentos mil reais), a ser revertido à Fundação Projeto Travessia. (BRASIL, 2023).

Voltando às acusações que ensejaram a demissão de Pedro Guimarães, o Ministério Público do Trabalho – MPT processou a CEF e o ex-presidente postulando indenizações pelos assédios cometidos. Ao ex-presidente, o pedido de indenização é de 30,5 milhões de reais. À CEF foi imputada omissão na apuração e punição dos casos de assédio, razão pela qual foi requerida indenização no importe de 300,3 milhões de reais. O MPT alegou que a Caixa recebeu uma denúncia de assédio sexual após 6 meses do início da gestão do ex-presidente, a qual foi arquivada sob a justificativa de “informações insuficientes”, a qual, segundo o MPT, não é legítima. (MPT, 2022).

O MPT também requereu a responsabilização dos integrantes do Conselho de Administração da CEF, suscitando omissão na fiscalização dos casos de assédio, contudo, a Justiça do Trabalho afastou o pedido ministerial. (METRÓPOLES, 2023).

A CEF firmou acordo com o MPT, encerrando a demanda em seu desfavor, assumindo a obrigação do pagamento de 10 milhões de reais de indenização a título de dano moral coletivo, em favor de instituições sem fins lucrativos, além de se comprometer a implementar efetivas políticas de prevenção e combate ao assédio, em especial garantindo “canais de denúncias seguros, que resguardem o anonimato, o sigilo e a privacidade dos denunciantes e tempo recorde para resolução dos casos. Os prazos fixados são de 30 dias para análise das denúncias e apuração de, no máximo, 180 dias.” (MPT, 2023). Contra o ex-presidente, o processo segue em sigilo de justiça.

Registra-se, ainda, que Pedro Guimarães foi denunciado criminalmente pelos casos de assédio sexual. O processo está sob sigilo, contudo, *a priori* lhe foi imputada a prática de 7 (sete) crimes de assédio sexual e 8 (oito) crimes de importunação sexual. (G1, 2023).

O caso de Pedro Guimarães possibilita reflexões valiosas acerca do assédio laboral, bem como, de estratégias de combate desta problemática.

2. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO – MORAL E SEXUAL

A interpretação conjugada do artigo 200, inciso VIII¹, com o artigo 225², ambos da Constituição Federal, conduz à inferência de que é responsabilidade de todos a promoção de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado. Sem dificuldades, possível delimitar que o

¹ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...)VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

² Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

protagonismo desta tarefa deve ser ocupado pelas organizações, diretamente responsáveis em propiciar um ambiente de trabalho adequado, física e psiquicamente, ao passo em que o Estado cumpre o seu papel primordial de fiscalização deste dever. (HIGA, 2016, p. 500).

As práticas de assédio, assim, são deturpações do ambiente de trabalho sadio e equilibrado, e constituem possíveis gêneses de doenças mentais. Trata-se de uma temática ligada à saúde laboral, que conversa com as variadas doenças que, devido ao exponencial aumento de casos, tem ganhado alta notoriedade nas discussões atuais, como a ansiedade, a depressão, a síndrome de *burnout* e o transtorno de estresse pós-traumático. (OLIVEIRA, 2010, P. 10-11).

A autora francesa Marie-France Hirigoyen é considerada uma expoente da pesquisa do assédio moral, e desde a publicação de seu trabalho seminal “Assédio Moral: A violência no cotidiano”, em 1.998, o tema ganhou notoriedade em diversas áreas do conhecimento, como o direito, a psicologia e a administração/gestão de pessoas.

O assédio moral no local de trabalho, que em estudos anglo-saxões é nomeado de *mobbing*, é entendido como toda conduta abusiva, manifestada de qualquer forma, que possa “trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2011, p. 65).

O terror psicológico no ambiente de trabalho (outra nomenclatura comumente utilizada para identificar o assédio moral) agrega dois elementos: o abuso de poder, que é mais facilmente perceptível e reprimido; e a manipulação perversa, esta, insidiosa e mascarada, e com efeitos muito mais danosos. (HIRIGOYEN, 2011, p. 66).

Rodolfo Pamplona Filho define o assédio moral “como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.” (PAMPLONA FILHO, 2013, p. 105). O assédio moral pode ser caracterizado em: vertical, entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, que pode ser descendente (o superior hierárquico é o assediador) ou ascendente (o superior hierárquico é a vítima de atos de seus subordinados); horizontal, entre sujeitos de mesmo nível hierárquico; misto, em que a vítima é assediada tanto por seus superiores quanto por seus pares. (PAMPLONA FILHO, 2013, p. 107; ZANETTI, 2008, p. 67-72).

A conduta do autor do assédio laboral é frequentemente definida como perversa e cruel, com motivação narcisista, pautada na reafirmação do poder perante a vítima. O

assediador aplica inúmeras técnicas de silenciamento e submissão da vítima, que mascaram a violência, tornando-a sutil e difícil de ser caracterizada. (HIRIGOYEN, 2011, p. 75-80).

O assédio laboral se materializa pela criação de um cerco, em que as relações sociais da vítima no ambiente de trabalho são fragilizadas de modo que esta não encontre formas de sair da situação em que foi submetida. “O que estabelece e sustenta as práticas de assédio é um sistema afetivo, ancorado no medo, humilhação, vergonha, baixa estima, isolamento e solidão.” (BARRETO, 2005, p. 51).

O assédio moral é um fenômeno complexo que está umbilicalmente ligado a uma cultura organizacional que coloca em evidência a busca por lucratividade e produtividade em preponderância à valorização do capital humano. (BARRETO e HELOANI, 2015).

O assédio moral não é reprimido com a devida força porque as organizações corroboram a separação dos indivíduos em grupos estratificados, em que o grupo “diferente” é alvo de intolerância, afirmando-se a superioridade de alguns sobre outros. Em especial, a organização separa seus “colaboradores” em produtivos ou improdutivos, de forma que apenas os primeiros são merecedores de seu zelo. Desta forma, “a causalidade do assédio laboral está centrada nos modos de organizar e administrar o trabalho, sendo sustentada por uma cultura de intolerância.” (BARRETO e HELOANI, 2015, p. 556).

Neste sentido, muito mais do que a manifestação da perversão e do narcisismo das pessoas no ambiente de trabalho, o assédio laboral é uma deficiência organizacional, que revela a inaptidão da empresa em gerir os conflitos profissionais e em estabelecer uma cultura organizacional ética e humana. (ZANETTI, 2008, p. 173).

Em suma, “o assédio laboral não tem sua causalidade nas pessoas que laboram, mas sim na forma predatória de o capitalismo organizar o trabalho, buscar o lucro e expropriar a saúde e as vidas de milhares de trabalhadores(as)!” (BARRETO e HELOANI, 2015, p. 559).

Neste panorama, inclusive, é possível se falar em uma modalidade de assédio estratégico ou organizacional, que se manifesta quando a empresa objetiva afastar o trabalhador que não mais serve aos seus propósitos. Em tais casos, a pessoa física autora dos atos de assédio é um mero intermediário. “Os instrumentos são por exemplos, colocar cada vez mais pressão, fixar objetivos cada vez mais irrealistas para os empregados.” (ZANETTI, 2008, p. 74).

O assédio sexual no ambiente de trabalho, por sua vez, é ato ilícito que viola a liberdade sexual da vítima. Segundo Hirigoyen, apesar de possuir maior notoriedade midiática, o assédio sexual é apenas uma das manifestações do assédio *lato sensu*. (HIRIGOYEN, 2011,

p. 66). Costuma-se classificar o assédio sexual em duas espécies: por chantagem e por intimidação.

O assédio sexual por chantagem (*“quid pro quo”*) é praticado pelo superior hierárquico, o qual, de forma expressa ou implícita, exige da vítima favores sexuais sob ameaça de prejuízos na relação laboral. Trata-se, portanto, de evidente abuso de poder. (BARROS, 1994, p. 32; PAMPLONA FILHO, 2002, p. 121).

O assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental) é mais genérico, consistindo em importunações sexuais, verbais ou físicas, que são indesejadas e ofensivas, atentando contra a dignidade da vítima no seu ambiente de trabalho. Não exige que o agressor ocupe posição de poder em detrimento da vítima. (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 122; BARROS, 1994, p. 31).

No campo penal, o crime de assédio está tipificado no artigo 216-A do Código Penal, possuindo uma pena de detenção de um a dois anos. Porém, o tipo penal abrange apenas o assédio por chantagem, praticado de forma vertical descendente; logo o sujeito ativo é sempre o superior hierárquico. O assédio sexual por intimação, vertical ascendente (do subordinado contra o superior) ou horizontal (entre colegas de mesmo nível hierárquico) não foram penalizados especificamente. Portanto, a punibilidade depende do enquadramento em outro crime, caso verificada a presença das circunstâncias elementares típicas. Via de regra, possível a subsunção da conduta no delito de constrangimento ilegal, previsto no artigo 146 do Código Penal, ou de importunação sexual, tipificado no art. 215-A do Código Penal.

Pertinente recordar, no entanto, que as instâncias de responsabilização são independentes. O assédio sexual por intimidação ainda não é tipificado penalmente de forma expressa, todavia, evidentemente que se trata de ato ilícito, com suas repercussões trabalhistas e cíveis (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 129).

A decisão de ignorar os casos de assédio ocorridos na empresa (ou de até incentivá-los), além de desumana, é estulta, na medida em que negligencia os altos custos gerados pela depreciação do ambiente de trabalho. O assédio diminui a produtividade e favorece o absenteísmo, destruindo o ambiente de trabalho com desgastes psicológicos intensos aos envolvidos (HIRIGOYEN, 2011, p. 65 e 103). Seja qual for a modalidade de assédio (moral ou sexual), a vítima tem direito à rescisão indireta de seu contrato de trabalho, sem sofrer qualquer prejuízo patrimonial, com fulcro no descumprimento das obrigações contratuais (art. 482, alínea ‘e’, CLT), na prática de ato lesivo contra a honra e a boa fama (art. 482, alínea ‘b’,

CLT), ou, ainda, em “perigo manifesto de mal considerável” (art. 482, ‘c’, da CLT). (PAMPLONA FILHO, 2013, p. 111).

Não há dúvidas de que o assédio é um ato ilícito (art. 186, CC), gerando pretensão ressarcitória pelos danos por ele causados. O assédio moral, especificamente, devido à forma velada em que é perpetrado, costuma ser enquadrado como um ato ilícito que se configura pelo abuso de direito (art. 187, CC), eis que, via de regra, consiste no excesso no exercício de prerrogativas lícitas, exemplificando: a empresa ou o empregador podem exigir o cumprimento de metas por seus funcionários, contudo, não podem expô-los a situações vexatórias ao perseguir este intento.

A responsabilidade das empresas em ressarcir os danos causados pelo assédio praticado pelos seus prepostos é objetiva, ou seja, não depende da demonstração da culpa. É irrelevante, para fins de responsabilização, perquirir se a empresa teve a oportunidade de intervir no conflito ou de reprimir a conduta assediadora. Sem embargo, o autor do assédio também é responsável, cabendo, inclusive, ação de regresso por parte da empresa, ou denúncia à lide quando demandada. A organização pode, inclusive, descontar dos vencimentos do empregado o valor do dano pelo qual foi responsabilizada, com fulcro no artigo 462, §1, da CLT. (PAMPLONA FILHO, 2013).

A Justiça do Trabalho tem se deparado com um alto número de demandas requerendo o ressarcimento de danos decorrentes de assédio laboral, conforme demonstrado na tabela a seguir:

ANO	ASSÉDIO MORAL	ASSÉDIO SEXUAL
2022	77.547	4.539
2021	83.402	4.690
2020	87.297	4.264
2019	111.649	4.818
2018	115.352	4.264

Fonte: Elaboração própria, com os dados do Tribunal Superior do Trabalho. (TST, 2023).

Devido à alta quantidade de reclamações, a doutrina e a jurisprudência trabalhista têm se dedicado ao esmiuçamento de requisitos para a configuração do assédio.

Rodolfo Pamplona Filho elenca quatro elementos: conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; reiteração da conduta; finalidade de exclusão. Ainda, menciona que alguns autores defendem como requisito a demonstração do dano psíquico-emocional, contudo, Pamplona discorda por entender que o dano é essência

para a caracterização da responsabilidade civil, mas não para configurar a prática assédiva. (PAMPLONA FILHO, 2013, p. 108-109).

Robson Zanetti, por sua vez, define as seguintes condições para a caracterização do assédio moral: realização de um ato abusivo ou hostil, de forma repetida, frequente (ao menos uma vez por semana) e duradora (por pelo menos seis meses, via de regra); demonstração da intenção/dolo; influência de aspectos culturais; objetivo do empregador; prejuízo à saúde da vítima; prática em contexto laboral. (ZANETTI, 2008, p. 28-38). O autor ainda diferencia o assédio moral de vários outros fenômenos laborais, como: conflitos de trabalho diversos; do stress; do dano moral; do assédio sexual; dentre outros. (ZANETTI, 2008, p. 39-55).

No entanto, excessivas especificações e delimitações podem ser prejudiciais à tutela das vítimas. É criticável o estabelecimento de critérios específicos de repetição, frequência ou duração para a delimitação do que é ou não é assédio. Neste sentido:

Se pensarmos na dignidade humana, não existe violência aceitável. E neste sentido, todo e qualquer ato deve ser veementemente condenável, sem esperar sua repetição. A organização deve posicionar-se de forma cristalina e cultivar uma cultura de intolerância a violência e neste sentido deve tomar medidas preventivas que evitem a naturalização desses atos tanto na elaboração das políticas como na organização de trabalho e relações laborais, pois trabalhadores e trabalhadoras têm direito a não ser objeto de humilhações e constrangimentos. (BARRETO, 2005, p. 63).

Da mesma forma, a questão do dolo exige análise demasiadamente subjetiva, o que torna advogável uma concepção de dolo *in re ipsa*, desde que demonstrado que a conduta realizada pelo autor realmente atentou contra a dignidade da vítima. Ademais, deveras inapropriado que a pesquisa científica se debruce sobre formas de “culpa concorrente” da vítima (HIGA, 2016, p. 505).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2019, elaborou a “Convenção Sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho” (n. 190). Esse diploma visa combater todas as formas de violação de direitos, em qualquer tipo de relação de trabalho. Apesar de ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, o processo já foi iniciado pelo governo (OIT, 2023). Eis a definição de “violência e assédio” contida na convenção:

Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam

suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero. (OIT, 2019, p. 2).

O conceito proposto pela OIT é abrangente e significativo. Há aproximação entre assédio moral e sexual, ambos tratados como formas de violência no mundo do trabalho. Ainda, a partir da expressão ‘de ocorrência única ou repetida’, resta claro que não há necessidade de repetição ou frequência da conduta para que o assédio seja configurado.

Em suma, possível prever que, com eventual ratificação da Convenção nº 190 da OIT pelo Brasil, a doutrina e jurisprudência trabalhista adotarão concepções mais abrangentes sobre as condutas configuradoras de assédio, com vistas à maior proteção das vítimas, de modo a robustecer a defesa dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

3. O COMBATE DO ASSÉDIO LABORAL PELO ROMPIMENTO DO SILÊNCIO

Na esteira da discussão já realizada acerca do assédio laboral, necessário recordar que as principais características deste tipo de violência contribuem para que as vítimas e as testemunhas se calem, deixando de irressignar-se contra a injustiça observada.

A “queixa” é a única forma de interromper o ciclo do assédio laboral. Não obstante, as vítimas ou as testemunhas ficam sujeitas às mais variadas consequências negativas. Sequer há o mínimo de certeza de que a denúncia terá o efeito de reprimir com eficácia os atos assediosos (HIRIGOYEN, 2011, p. 93).

As organizações que visam combater o *mobbing* e o assédio sexual devem privilegiar o desenvolvimento de instrumentos que dotem as vítimas e testemunhas da possibilidade de reportar formalmente os atos assediosos para a organização, garantindo-lhes o mínimo de segurança contra retaliações (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p. 189). Nesse passo, a Convenção nº 190 da OIT, prevê a obrigatoriedade de “proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciante” e de “proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos” (art. 10) (OIT, 2019, p. 6).

Em consonância com a orientação, a Lei Federal n. 14.457, publicada em 22 de setembro de 2022, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, de forma a incluir, em seu artigo 163, a obrigatoriedade de constituição, pelas empresas, de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA (sigla que antes da inovação legislativa correspondia a apenas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Assim, em seu art. 23,

definiu que as medidas de combate ao assédio, as quais objetivam garantir um ambiente laboral saio e seguro à inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

A CIPA é composta por representantes da empresa, que são por ela designados, e dos empregados, que devem ser eleitos por escrutínio secreto. O Presidente da CIPA é designado anualmente pelo empregador, enquanto o Vice-Presidente é eleito pelos empregados (artigo 164 da CLT). Os empregados membros da CIPA são tutelados legalmente contra a demissão arbitrária (artigo 165 da CLT). O Ministério do Trabalho e Previdência – MPT, ao regulamentar a CIPA, determina que a sua constituição é obrigatória para empresas com 20 (vinte) funcionários ou mais (BRASIL, 2022).

A inovação legislativa representa uma estratégia de incentivo ao rompimento do silêncio, por meio da instituição de um dever legal às empresas a desenvolverem uma política de prevenção ao assédio laboral cujos principais instrumentos são os canais de recebimento e acompanhamento de denúncias, que garantam o anonimato, bem como, de posterior processamento dos reportes com vistas à responsabilização de eventuais infrações.

A legislação tem menos de um ano de vigência, faltam dados estatísticos quanto à adesão pelas empresas e à intensidade da fiscalização estatal. Indubitável, no entanto, que a norma atende a um clamor social para que as vítimas de assédio laboral tenham “voz”. Entretanto, apenas o fornecimento de um meio para que as vítimas e testemunhas levantem sua voz contra o assédio, é suficiente para reprimir de forma eficiente o problema?

Para responder ao referido questionamento, socorre-se do conceito de ‘síndrome do surdo’, desenvolvido pelos autores Peirce, Smolinski e Rosen, consistente na inação da organização quanto às denúncias de assédio sexual. O fenômeno é tratado como uma falha da organização na medida em que apenas gera custos, tanto para as vítimas que sofrem com a intensificação dos danos causados pelo assédio, bem como para a firma, que fica sujeita a riscos de ser demanda em reclusórias e indenizatórias, e tem sua produtividade prejudicada devido ao impacto negativo no clima organizacional (PEIRCE et al, 1998). A referida *síndrome* é realidade inegável de muitas empresas.

Uma política de prevenção de assédios perpassa por um sistema de apoio às vítimas e testemunhas que afaste o silenciamento, transmitindo uma mensagem às organizações de reafirmação do direito à dignidade no ambiente de trabalho (MORAIS et al, 2014, p. 47).

A análise do art. 23 da Lei Federal n. 14.457/22 permite a inferência de que as funções que aparentemente foram delegadas para as CIPAs coincidem com os elementos de programas de integridade. O inciso I trata de regras de conduta, sendo que os códigos de

conduta são essenciais em programas de *compliance* ou integridade. O inciso II conglomerava a disponibilização de canais de denúncia e de procedimento de apuração e sancionamento das ilicitudes reportadas, elementos que também são previstos em programas de *compliance*. Já os incisos III e IV perfazem o treinamento, comunicação e avaliação, mais uma vez, sempre presentes na área de *compliance*.

Ante o exposto, suscita-se a possibilidade de que a função de repressão ao assédio seja efetivada nas organizações de forma primordial pela área de *compliance* (e de *whistleblowing*, caso exista uma área específica), por razões de especialidade e independência, ao passo em que as CIPAs atuem paralelamente, de modo a possibilitar aos empregados a fiscalização de toda esta sistemática de combate ao assédio laboral.

4. CANAIS DE DENÚNCIA, WHISTLEBLOWING E COMPLIANCE

O termo *whistleblowing*, em tradução literal “assoprar o apito” foi inicialmente difundido por Ralph Nader, ainda no ano de 1971, em uma conferência realizada em Washington. Neste evento, o advogado, político e ativista defendeu a necessidade de que os colaboradores tenham liberdade para expor as irregularidades cometidas pelas organizações em que são vinculados (WORTH, 2021).

Quanto à construção e evolução histórica deste instituto são encontradas algumas vertentes na doutrina especializada. Há estudos que defendem a origem anglo-saxã da figura do *whistleblowing* (PRADO, 2019), já para outros é um fenômeno que remonta da cultura romana (GARCÍA-MORENO, 2015, p. 208).

Cediço que os EUA são precursores do *whistleblowing*, e responsáveis pela difusão do tema ao globo. A primeira normatização do *whistleblowing* pelos EUA ocorreu a partir da edição da *False Claims Act* (FCA), no ano de 1863, que permitiu aos cidadãos questionar fraudes corporativas em contratos governamentais, e ser premiado com parte dos valores recuperados aos cofres públicos. Assim, os *whistleblowers* passaram a ser colaboradores do Estado, e, devido à possibilidade de recompensa, foram rotulados de caçadores de recompensas (*bounty hunters*) (GARCÍA-MORENO, 2015, p. 209).

Entrementes, observou-se nos Estados Unidos que o instituto do *whistleblowing* passou por uma mudança de paradigma, que está umbilicalmente ligada à disseminação da ideia de autorregulação regulada. No período pós-guerra, quando eclodiu nos Estados Unidos o Escândalo de *Watergate*, iniciou-se um movimento de combate ao abuso de poder das

corporações em prol dos interesses dos trabalhadores, consumidores e do meio-ambiente, fortalecendo-se a regulamentação estatal. No entanto, isso não foi bem recepcionado pela iniciativa privada. Neste contexto que surgiu a “era *compliance*”, um movimento de conciliação por meio do qual o Estado delegou parcela de seu poder/dever de fiscalização para as próprias empresas. Paralelamente, o *whistleblowing*, instituto essencial para a funcionalidade do *compliance*, surgiu como forma de “resistência ética” (GARCÍA-MORENO, 2015, p. 210).

Hodiernamente, as empresas dos mais variados setores têm adotado canais, anônimos ou não, para que os colaboradores efetuem denúncias de possíveis irregularidades, o que passou a ser considerado como instrumento a serviço das boas práticas de governança corporativa (MAGALHÃES, 2022). Todas as teorias ou normativas que tratem de *compliance* referem-se aos canais de denúncia como elemento essencial. *Whistleblowing* e *compliance*, portanto, são temas indissociáveis (SOUZA, 2020, p. 39).

Todavia, o *whistleblowing* não deve ser reduzido a um mero elemento do *compliance*. A significação do conceito é ampla, abrangendo a efetivação de uma política (pública ou privada) de rompimento ao silêncio por meio do incentivo à denúncia. A política de *whistleblowing* congloera a existência e funcionamento do canal de denúncia (*hotline*), a proteção do denunciante e, opcionalmente, a premiação (ALVIM e CARVALHO, 2019, p. 161 e 166).

Janet P. Near e Marcia P. Miceli definiram o *whistleblowing* como um processo consistente na “revelação por membros da organização (atuais ou anteriores) de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas praticadas sob o controle de seus empregadores, para pessoas ou organizações que são capazes de tomar atitude” (NEAR e MICELI, 1984, p. 2).

Conceitua-se o *whistleblower* como a pessoa que se faz valer do seu direito à liberdade de expressão para se posicionar contra abusos de poder, que normalmente são *insiders* que descobriram algum tipo de transgressão, e resolvem delatar o que sabem, priorizando o bem público em detrimento de seus interesses pessoais (já que, via de regra, o ato de denunciar implica em múltiplos ônus). (DEVINE, 2011)

O Brasil é signatário da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, incorporada no ordenamento por meio do Decreto n. 5.687/06. No referido instrumento, há várias disposições sobre *whistleblowing* (Art. 8, § 4; Art. 13, §2; Art. 33; Art. 39, §2), dentre as quais destaca-se o art. 33, que trata expressamente do dever de proteção aos denunciantes. (BRASIL, 2003).

A Lei 13.964/2019 (conhecida como Pacote Anticrime) alterou a Lei 13.608/18 (conhecida como “Lei do Disque-Denúncia”), inserindo disposições sobre *whistleblowing* público, visto que obrigou as instituições públicas a manter unidades de ouvidoria ou correição para assegurar a qualquer pessoa o direito de relatar informações sobre atos lesivos ao interesse público, e estabeleceu medidas de proteção para os denunciante. A lei foi objeto de duras críticas pela regulação insuficiente da figura do *whistleblower* (TEIXEIRA, 2022, p. 71). Ainda não há lei brasileira especificamente destinada à regulamentação do *whistleblowing* dentro das organizações privadas, existindo apenas uma menção no artigo 7º, inciso VIII, da Lei Nº 12.846/13.

Por sua vez, o Decreto nº 11.129/22, em seu art. 57, X, insere entre os parâmetros de avaliação do programa de integridade a existência e funcionamento dos canais de denúncia.

Assim, congregando ao tema deste trabalho, verificasse que o combate ao assédio laboral deve integrar os objetivos da área de *compliance*, já que “quando a organização promove mecanismos para a manutenção de boas práticas, não há dúvidas que o local de trabalho se torna mais seguro, aumentando a confiança do trabalhador” (VELASCO e SILVA, 2019, p. 72).

Uma política *whistleblowing* eficiente depende de um trabalho conjunto com o *compliance*, eis que não haverá sucesso no estímulo às denúncias se estas não forem sucedidas por procedimentos sérios de tratamento e apuração, que busquem a repressão da ilicitude denunciada.

Karen Harlos defende que reclamações de assédio ou outra insatisfação que não sejam ouvidas pela organização, amplificam a percepção da injustiça organizacional. Não basta a existência de canais que possibilitem aos empregados se manifestarem, é necessário que os reportes sejam considerados na tomada de decisões da organização. (HARLOS, 2001).

Vale destacar que Harlos não tratou especificamente de canais de denúncia no âmbito de programas de *compliance*, nem trabalhou com a ideia de *whistleblowing*. De forma mais genérica, referiu-se a formas de comunicação entre a organização e o colaborador (nomeados de *voice systems*). A autora concluiu que tais canais apresentam uma dualidade implícita: podem servir tanto para empoderar (*emancipate*) ou limitar (*restrain*) o colaborador. Caso a expectativa dos colaboradores com os canais não seja atendida, o efeito gerado será dissuasor, de modo que o silêncio prevalecerá sobre o ato de *speak up*. (HARLOS, 2001).

O sistema de *whistleblowing* é eficaz a partir da mera disponibilização de um canal de denúncias, eficiente quando os métodos aplicados no recebimento e tratamento das denúncias são adequados, e efetivos quando atuam como instrumento preventivo de controle social, promovendo mudanças no ambiente corporativo e propiciando a detecção e repressão de condutas ilícitas. (MARIN e DAVID, 2021, p. 119).

A organização só terá êxito no enfrentamento ao assédio laboral se os seus empregados encontrarem condições para romper com o silêncio de modo a causar a ruptura do ciclo de violência, o que depende da existência de uma política efetiva de *whistleblowing*, preferencialmente alinhada com a área de *compliance*, que proteja o denunciante de retaliações e garanta o seu anonimato.

CONCLUSÃO

O presente trabalho, a partir de uma abordagem indutiva, buscou cotejar o caso envolvendo o ex-presidente da Caixa Econômica Federal, Pedro Guimarães, e a proposta teórica dos canais de *whistleblowing* como elemento paralelo aos programas de integridade, objetivando ampliar a proteção, segurança, inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Do referido caso, verifica-se que Guimarães foi acusado de assédio moral e sexual.

O assédio moral consistiu na adoção de uma “gestão pelo medo”, caracterizada pela falta de profissionalismo, por comportamentos intimidadores e agressivos, e pela exposição de funcionários a constrangimento, com pretexto em uma ávida busca por resultados. O assédio sexual, por sua vez, foi praticado na forma “por chantagem”. O ex-presidente abusou de seu poder hierárquico para constranger várias mulheres com propostas, toques e insinuações sexuais indesejadas.

O assédio, sob ambas as modalidades, foi questionado na Justiça, e, ao passo em que a Caixa Econômica Federal já foi responsabilizada pelo ressarcimento de danos morais coletivos, ainda não se tem notícia de responsabilização pessoal do ex-presidente. Seguem em tramitação contra o ex-presidente ação indenizatória em seara trabalhista, e ação penal que visa a persecução dos crimes que lhe são atribuídos.

Um ponto que merece destaque é a existência de uma suposta rede de apoio para o assediador. Conforme notícias já referenciadas no primeiro capítulo, ao menos quatro vice-presidentes deixaram seus cargos em razão de desdobramentos das acusações. Observa-se claramente a incidência do fenômeno apontado na doutrina especializada do assédio moral, de

que as práticas de assédio se sustentam em um sistema relacional e afetivo, no qual o assediador não tem dificuldades em encontrar validação, enquanto a vítima é comumente isolada e desqualificada.

Também é de extrema pertinência a reflexão acerca dos limites da fiscalização de tais ilícitos por outros membros da organização. Observou-se que no caso em concreto foi realizada tentativa de responsabilização dos integrantes do Conselho de Administração da instituição, em razão de conduta omissiva, por não terem adotado diligências para impedir os atos de assédio que aconteceram, contudo, o pedido do Ministério Público foi negado pela Justiça do Trabalho.

O ponto fulcral deste estudo, entretanto, é verificar a dinâmica pela qual os fatos vieram a público. Conforme já narrado, várias vítimas decidiram se unir para relatar os assédios, comunicando os fatos para o Ministério Público Federal (*whistleblowing* externo), bem como, à imprensa. Isto porque, conforme apurado posteriormente, chegou a ser realizada denúncia no canal de denúncias da empresa (*whistleblowing* interno), contudo, esta foi arquivada com argumentos genéricos e insuficientes.

Ao que parece, a Caixa Econômica Federal, ao menos no caso sob estudo, adotou o modelo de gestão da “síndrome do surdo”, optando pela inação frente ao recebimento de denúncias de assédio sexual em tese praticadas pelo ex-presidente.

Inobstante a Caixa Econômica Federal possuísse canais de denúncia e estruturas de governança e *compliance*, estas não foram efetivas. O sistema de *compliance* e de *whistleblowing* não se mostraram suficientes para tutelar as vítimas dos atos de assédio praticados no âmago da instituição, o que implicou no desenvolvimento de um ambiente de trabalho insalubre e indigno.

Com norte nestas reflexões, julga-se acertada a decisão do Ministério Público do Trabalho em celebrar acordo com a Caixa Econômica Federal, em que foi consideravelmente diminuída a sanção pecuniária requerida judicialmente, todavia, foi pactuada a obrigação de fazer, pela Caixa, de fortalecer seu sistema de *whistleblowing*, garantindo formas de proteção contra retaliações (em especial o anonimato) e resolutividade/celeridade na análise dos reportes.

Assim, compreende-se que a hipótese deste estudo é verdadeira, visto que a doutrina do assédio laboral é uníssona em relacionar o combate à problemática com a disponibilização de incentivos para que as vítimas e testemunhas rompam o silêncio, vindo a quebrar o ciclo de violência.

Em verdade, a premissa é aplicável para todos os tipos de ilícitos cometidos no contexto organizacional. A forma mais eficiente de desenvolver uma cultura de integridade é garantir que as pessoas possam expressar suas opiniões, apontando as falhas observadas sem medo que sejam repreendidas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Bruna de Sá. O *compliance* como ferramenta para a criação de um meio ambiente de trabalho socialmente saudável. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 91, p. 31-37, ago. 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180090>>. Acesso em 25 mai. 2023, p. 33.

ALVIM, Tiago Cripta; CARVALHO, André Castro. Linha ética: Funcionamento da denúncia, papel do denunciante e uso do canal de denúncias. Ps. 153/180. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripta; VENTURINI, Otavio (Org.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 161 e 166.

BARRETO, Eduardo. Justiça nega incluir conselheiros da Caixa em ação contra Guimarães. **Metrópoles**, 2023. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/colunas/guilherme-amado/justica-nega-incluir-conselheiros-da-caixa-em-acao-contra-guimaraes>>. Acesso em 16 jun. 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>>. Acesso em 11 jun. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 43-49, jul. 1994/jun.1995. P. 32.

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2020.

Como Pedro Guimarães instaurou uma ‘cultura do medo’ dentro da Caixa. **VEJA**, 2022. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/como-pedro-guimaraes-instaurou-uma-cultura-do-medo-dentro-da-caixa>>. Acesso em 14 jun. 2023.

MAGALHÃES, V. C. *Whistleblowing* e Poder Judiciário. **Revista Científica do CPJM, [S. l.]**, v. 1, n. 01, p. 258–271, 2022. Disponível em: <https://rcpjm.cpj.uerj.br/revista/article/view/22>. Acesso em: 14 jun. 2023.

DEVINE, Tom; MAASSARANI, Tarek F. *The Corporate Whistleblower's Survival Guide: A Handbook for Committing the Truth*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, 2011.

Em áudios, Pedro Guimarães ameaça e xinga funcionários da Caixa, mostra site. **ISTOÉ Dinheiro**, 2022. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/em-audios-pedro-guimaraes-ameaca-e-xinga-funcionarios-da-caixa-mostra-site/>>. Acesso em 14 jun. 2023.

Ex-vice presidente da Caixa é acusado de acobertar abusos de Pedro Guimarães. **O TEMPO**, 2022. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/politica/governo/ex-vice-presidente-da-caixa-e-acusado-de-acobertar-abusos-de-pedro-guimaraes-1.2693496>>. Acesso em 14 jun. 2023.

FREITAS, M. E. de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37707>>. Acesso em: 11 jun. 2023. P. 12-13.

Funcionárias da Caixa fazem protesto contra Pedro Guimarães na sede do banco em Brasília. **G1**, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2022/06/29/funcionarias-da-caixa-fazem-protesto-contr-pedro-guimaraes-na-sede-do-banco-em-brasilia.ghtml>>. Acesso em: 14 jun. 2023.

GARCÍA-MORENO, Beatriz. *Whistleblowing y canales institucionales de denuncia*. In: MARTÍN, Adan Nieto (org.). **Manual de cumplimiento penal en la empresa**. 2. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2015. p. 205-231. Disponível em: <https://www.academia.edu/22513888/Whistleblowing_y_canales_institucionales_de_denuncia>. Acesso em: 10 jun. 2023.

GUIMARAES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 183-191. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/#>>. Acesso em 12 jun. 2023. P. 189.

HARLOS, K. P. (2001). *When Organizational Voice Systems Fail: More on the Deaf-Ear Syndrome and Frustration Effects*. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 37(3), 324–342. <https://doi.org/10.1177/0021886301373005>

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito Gv**, [S.L.], v. 12, n. 2, p. 484-515, ago. 2016. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620>.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência no cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JUBB, Peter B. *Whistleblowing: a restrictive definition and interpretation*. In: **Journal of Business Ethics** 21, 1999, p. 77-94. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1005922701763>>. Acesso em 10 jun. 2023

MARIN, Gustavo de Carvalho; DAVID, Décio Franco. Programas de *whistleblowing*: Da retórica à necessária verificação de efetividade. Ps. 105/121. In: NIETO MARTÍN, Adán; SAAD-DINIZ, Eduardo (Orgs). **Legitimidade e efetividade dos programas de compliance**. 1 ed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

MORAIS, T.; MÚRIAS, C.; MAGALHÃES, M. J. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **International journal on working conditions**, Porto, n. 7, jun., 2014. P. 47.

MPT e Caixa assinam acordo em caso que apurou assédio moral e sexual. **Ministério Público do Trabalho**, 2023. Disponível em: < <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-e-caixa-assinam-acordo-em-caso-que-apurou-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em 16 jun. 2023.

NEAR, Janet P.; MICELI, Marcia P. *Organizational dissidence: the case of whistle-blowing*. 1985. Journal of Business Ethics. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/256132631_Organizational_Dissidence_The_Case_of_Whistle-Blowing>. Acesso em 10 jun. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.) **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 105-120, maio 2013.

PEIRCE, E.R.; SMOLINSKI, C.A.; ROSEN, B. (1998). *Why sexual harassment complaints fall on deaf ears*. *Academy of Management Perspectives*, 12, 41-54.
<https://doi.org/10.5465/ame.1998.1109049>

PRADO, Rodolfo Macedo do. O *whistleblowing* no âmbito do Pacote Anticrime: entre erros e acertos. **Boletim IBCCrim**, São Paulo, v. 27, n. 324, p. 13-15, nov. 2019. Disponível em: < <https://ibccrim.org.br/noticias/exibir/7155/>>. Acesso em 10 jun. 2023.

RAFIH, Rhasmye El. *Whistleblowing e delinquência econômica: desafios para a consolidação de um programa de reportantes no Brasil*. 2020, 313 f. Dissertação – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020.

RANGEL, Rodrigo; LEITE, Fabio; GULARTE, Jeniffer. Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual. **Metrópoles**, 2022. Disponível em: < <https://www.metropoles.com/colunas/rodrigo-rangel/exclusivo-funcionarias-denunciam-presidente-da-caixa-por-assedio-sexual>>. Acesso em: 14 jun. 2023.

SADI, Andréia; CAMARGO, Isabela. Justiça aceita denúncia, e Pedro Guimarães vira réu por 7 acusações de assédio sexual e 8 de importunação. **G1**, 2023. Disponível em: < <https://g1.globo.com/politica/blog/andreia-sadi/post/2023/03/31/justica-aceita-denuncia-e-pedro-guimaraes-vira-reu-por-7-acusacoes-de-assedio-sexual-e-8-de-importunacao.ghtml>>. Acesso em 16 jun. 2023.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. O informante no contexto dos sistemas de *compliance*. Ps. 32-52. In: WALMSLEY, Andréa; CIRENO, Ligia; BARBOZA, Márcia Noll (coords.). **Inovações da Lei 13.964, de 24 de dezembro de 2019**. Brasília: MPF, 2020

OLIVEIRA, Lauro Ericksen C. de. Consequências psicobiofísicas do assédio moral: síndrome de *burnout* e transtorno de estresse pós-traumático como psicopatologias laborais. UFRN, 2010. Disponível em: <<http://www.cchla.ufrn.br/shXIX/anais/GT32/XIX%20Semana%20de%20Humanidades%20-%20Consequ%EAncias%20psicobiof%EDsicas%20do%20ass%EDdio%20moral.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

TEIXEIRA, Alexander Haering Gonçalves. **O whistleblowing como instrumento de combate à corrupção nos programas de compliance**: (in)compatibilidade com a legislação brasileira. 2022. 107 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Centro Universitário Internacional – Uninter, Curitiba, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uninter.com/handle/1/1241>. Acesso em: 10 jun. 2023. P. 77.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. Ranking de Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho até março de 2023. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em 01 jun. 2023.

VELASCO, Caroline de Cássia Francisco Buosi; SILVA, Elisabet Leal da. O compliance como estratégia de combate ao assédio moral nas organizações. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; COPETTI NETO, Alfredo; SILVA, Alexandre Barbosa da (org.). Direito, Compliance e Tecnologia. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2019. p. 57-74.

WORTH, Mack. *'An Unheard of a Dream': Ralph Nader's 50 Years in Whistleblowing*. 2021. Disponível em: <<https://whistleblowersblog.org/features/an-unheard-of-dream-ralph-naders-50-years-in-whistleblowing/>>. Acesso em 10 jun. 2023.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. *E-book*. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>>. Acesso em: 16 jun. 2023.