

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejetização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejetização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejetização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: O COMPLIANCE PODE AJUDAR?

SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN IN THE WORKPLACE: CAN COMPLIANCE HELP?

Luciana de Aboim Machado ¹

Myrelle Martins Mota Santiago ²

Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias ³

Resumo

O presente artigo analisa o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho como uma grave violação de direitos humanos fundamentais, destacando seus impactos na dignidade, na igualdade de gênero e no direito a um ambiente de trabalho seguro. Embora o ordenamento jurídico brasileiro, nos âmbitos penal e trabalhista, contemple dispositivos voltados ao assédio sexual, sua previsão normativa é restrita e não alcança de forma ampla a complexidade da conduta, revelando lacunas jurídicas relevantes. Essa limitação, associada à ausência de políticas preventivas eficazes em grandes corporações, compromete a proteção da dignidade da mulher trabalhadora. A análise incorpora e explana normas internacionais que reforçam o compromisso global pela eliminação do assédio sexual e da discriminação de gênero. No âmbito das grandes organizações empregadoras, o compliance surge como ferramenta estratégica de governança corporativa, não restrita à conformidade legal, mas voltada à criação de canais de denúncia eficazes, treinamentos periódicos, engajamento da alta gestão e promoção de uma cultura ética. O estudo avalia se o compliance, quando implementado de forma efetiva, pode atuar de modo preventivo e pedagógico, superando a postura meramente reativa da sociedade ao ilícito. Evidencia-se que, além de proteger as trabalhadoras, o compliance fortalece a função social constitucional da empresa ao promover um ambiente laboral digno e contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e livre de discriminação. A metodologia é qualitativa, exploratória e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica, normativa e jurisprudencial.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Assédio sexual contra mulher no trabalho, Meio ambiente laboral, Compliance trabalhista, Igualdade de gênero

¹ Doutora em Direito do Trabalho (USP), Mestre (PUC-SP). Pós-doutora na Itália, UNICURITIBA e UFBA. Professora UFS. Integra Conselho Diretivo do Mestrado em Direito Privado Europeu e Diretoria Geral REDHT /Brasil.

² Servidora Pública efetiva do Ministério Público do Estado de Sergipe. Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe.

³ Mestre(2006) e Doutora (2010) em Direito pela PUC de São Paulo. Professora de graduação da UFS. Professora da Pós-Graduação Stricto-Sensu (Mestrado) em Direito da UFS. Membro Associado / Avaliadora do CONPEDI

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes sexual harassment against women in the workplace as a serious violation of fundamental human rights, highlighting its impacts on dignity, gender equality, and the right to a safe work environment. Although the Brazilian legal system, in both criminal and labor spheres, includes provisions addressing sexual harassment, its normative scope is restrictive and does not fully encompass the complexity of the conduct, thereby revealing significant legal gaps. This limitation, combined with the absence of effective preventive policies in large corporations, undermines the protection of women workers' dignity. The analysis incorporates and examines international norms that reinforce the global commitment to eliminating sexual harassment and gender discrimination. Within large employing organizations, compliance emerges as a strategic tool of corporate governance, not limited to legal conformity but oriented toward the creation of effective reporting channels, periodic training, engagement of top management, and the promotion of an ethical culture. The study assesses whether compliance, when effectively implemented, can operate preventively and pedagogically, moving beyond society's merely reactive stance toward such misconduct. It is demonstrated that, in addition to protecting female workers, compliance strengthens the constitutional social function of the company by fostering a dignified work environment and contributing to the construction of a more equal and discrimination-free society. The methodology is qualitative, exploratory, and descriptive, based on bibliographical, normative, and jurisprudential research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Sexual harassment of women at work, Work environment, Labor compliance, Gender equality

INTRODUÇÃO:

O assédio sexual no ambiente de trabalho configura-se como uma das mais graves violações à dignidade da pessoa humana, à igualdade de gênero e ao direito fundamental ao trabalho em condições seguras e respeitosas. As mulheres são as principais vítimas desse fenômeno sociojurídico e, em que pese o assédio sexual não se limitar a esse grupo vulnerável, o presente artigo se demarcará pela abordagem da violência sob a ótica que explora a vulnerabilidade feminina no contexto laboral.

Reconhecido como crime pelo ordenamento jurídico brasileiro, conforme art. 216-A do Código Penal (BRASIL, 2001), o combate ao assédio sexual no Brasil também encontra respaldo normativo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em compromissos internacionais assumidos pelo país. Entre eles, destacam-se a *Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*¹, ratificada em 1965, que proíbe qualquer discriminação no emprego e profissão; a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW)² ratificada em 1984, que exige medidas estatais contra discriminações e violências de gênero; a *Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho*³, ratificada em 1993, que obriga os Estados a garantirem ambientes laborais seguros e saudáveis; e a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Convenção de Belém do Pará)⁴, ratificada em 1995, que reconhece expressamente o assédio sexual como forma de violência contra a mulher.

No campo político-programático, o Brasil também é signatário da Agenda 2030 da ONU, comprometendo-se com o *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (ODS 5)* –

¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*. Adotada em Genebra, em 25 de junho de 1958. Ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 7 set. 2025.

² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW). Adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral da ONU, em 18 de dezembro de 1979. Ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984. Art. 11. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 7 set. 2025.

³ _____. *Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho*. Adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981. Ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1993. Art. 3º. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155. Acesso em: 7 set. 2025.

⁴ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Convenção de Belém do Pará). Adotada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-61.html>. Acesso em: 7 set. 2025.

*Igualdade de Gênero*⁵, assumido pelo Brasil em 2015, que prevê o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, reforçando a necessidade de políticas efetivas de combate ao assédio sexual no meio ambiente laboral.

Ressalte-se, por fim, que a Organização Internacional do Trabalho aprovou, em 2019, a *Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio*⁶, que representa o marco mais avançado no enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho. Embora o Brasil ainda não a tenha ratificado, já deu início ao processo de adesão, o que demonstra uma tendência de alinhamento com os parâmetros internacionais mais modernos de proteção à dignidade da mulher trabalhadora.

Apesar da existência de um arcabouço jurídico-político voltado à repressão do assédio sexual, sua efetividade se mostra limitada. Os elevados índices de subnotificação⁷, evidenciam a dificuldade enfrentada pelas vítimas em denunciar, seja por medo de retaliações ou descrédito institucional, seja pela persistência de uma cultura organizacional marcada pelo silenciamento e pela naturalização de condutas abusivas. Esse cenário demonstra que a previsão normativa, apesar de crucial, como será demonstrado, não é suficiente para assegurar a tutela da dignidade da mulher em seu exercício laboral, exigindo a implementação de mecanismos efetivos de prevenção, acolhimento e responsabilização.

Nesse contexto, o compliance surge como uma ferramenta contemporânea de governança corporativa e de integridade institucional, voltada não apenas à conformidade legal, mas também à promoção de uma educação e de uma cultura ética organizacional. Originalmente concebido para prevenir ilícitos financeiros e a corrupção, o compliance vem sendo progressivamente incorporado como mecanismo de enfrentamento a práticas discriminatórias e assediadoras no ambiente laboral. A questão central que se coloca é: até que

⁵ _____. *Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/pt/>. Acesso em: 07 set. 2025.

⁶ RATIFICAÇÃO da Convenção do 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. Presidência da República, Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 11 ago. 2025.

⁷ De acordo com a última edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, os casos de assédio sexual no Brasil cresceram 49,7% em 2022, chegando a 6114. O assédio sexual, assim como outras formas de violência contra a mulher, é mascarado pela subnotificação, já que muitas vítimas não denunciam seus agressores. Quando o assédio acontece dentro do ambiente de trabalho, o medo de ser prejudicada na carreira ou de ser desacreditada são algumas das razões para o silêncio. Disponível em: GUIA DO ESTUDANTE. Pesquisa revela por que 60% das brasileiras não denunciam casos de assédio sexual no trabalho. Guia do Estudante, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/pesquisa-releva-por-que-60-das-brasileiras-nao-denunciam-casos-de-assedio-sexual-no-trabalho/>. Acesso em: 14 set. 2025.

ponto o compliance pode auxiliar de forma efetiva na prevenção, repressão e mitigação do assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho?

O problema principal abordado neste estudo consiste justamente na aparente distância entre a existência de normas jurídicas e políticas internas de integridade corporativista e a legítima redução dos casos de assédio sexual contra mulheres dentro das organizações. Em muitos contextos, observa-se que a simples adoção de códigos de ética ou canais de denúncia não garante proteção e amparo suficientes às vítimas, tampouco produz uma transformação cultural capaz de desencorajar a prática do assédio sexual.

Para compreender esse cenário, serão tratados como temas centrais: (i) a caracterização jurídica e social do assédio sexual no ambiente de trabalho; (ii) o conceito e a evolução do compliance no âmbito das organizações; e (iii) a análise crítica sobre a efetividade do compliance como ferramenta de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual contra mulheres.

Ressalte-se que este estudo delimita sua análise ao contexto dos grandes empregadores, em razão de serem as organizações mais suscetíveis a adotar programas de compliance estruturados, dada sua complexidade organizacional, maior número de empregados e maior exposição a riscos jurídicos, trabalhistas e reputacionais.

O objetivo principal deste trabalho é examinar de que maneira o compliance pode contribuir para o combate ao assédio sexual contra mulheres nas relações laborais, avaliando seus limites e potencialidades como instrumento de proteção da dignidade da mulher no meio ambiente de trabalho de grandes empregadores, prevenindo o cometimento do ato.

A justificativa para a realização deste estudo reside na relevância social e acadêmica do tema, uma vez que o assédio sexual contra mulheres permanece como uma barreira à consecução da proteção da dignidade da pessoa humana; da igualdade de gênero e de oportunidades; da produtividade e do bem-estar social nas organizações. Além disso, a discussão contribui para a consolidação de uma legislação forte, práticas jurídicas e institucionais mais eficazes, alinhadas ao movimento global de combate à violência e à desigualdade de gênero e ao assédio no ambiente de trabalho.

No que se refere à metodologia, o artigo adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica, análise doutrinária e normativa, bem como na jurisprudência que ilustram a aplicação do compliance na prevenção e enfrentamento ao assédio sexual contra mulheres. Essa perspectiva permitirá uma reflexão crítica acerca da efetividade das práticas de compliance e de suas possibilidades de aprimoramento no contexto social brasileiro.

OBJETIVO:

O presente trabalho tem por objetivo analisar o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho como violação do fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana e ofensa a direitos da igualdade e da integridade moral, refletindo criticamente sobre os mecanismos normativos existentes e os desafios para sua efetiva aplicação, delimitando a investigação ao uso do compliance por grandes empregadores, compreendidos como organizações que, por sua dimensão e complexidade, demandam mecanismos internos de integridade mais sofisticados. Já de forma mais específica, busca compreender e aprimorar a conceituação jurídica e social do assédio sexual no ambiente de trabalho; investigar a evolução do compliance no Brasil e sua incorporação como ferramenta de ajustamento das relações laborais de empregadores de larga escala; avaliar a diferença entre a aplicação meramente formal e a efetiva do compliance no combate ao assédio sexual; relacionar a temática com compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, voltados à igualdade de gênero; e, por fim, exemplificar, a partir de casos referenciais e referenciais normativos e jurisprudenciais, como a ausência ou fragilidade de programas de integridade social compromete a proteção de trabalhadoras, reforçando a necessidade de políticas institucionais sérias e engajadas na transformação da cultura organizacional de grandes grupos empresariais.

METODOLOGIA:

O estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com o objetivo de analisar criticamente a efetividade do compliance como instrumento de enfrentamento ao assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho, especialmente no contexto de vínculos com grandes empregadores.

A pesquisa é desenvolvida a partir de levantamento bibliográfico e normativo-jurídico, com base em doutrinas jurídicas, artigos científicos e documentos normativos nacionais e internacionais. Em relação às fontes de pesquisas adotadas neste artigo citamos as fontes imediatas, principalmente as jurídico-formais, sendo analisados o art. 216-A do Código Penal, (incluído pela Lei nº 10.224 de 2001 ao CP), a Lei 12.846/2013 e a Consolidação das Leis Trabalhistas, além de menções a instrumentos internacionais.

A metodologia inclui, ainda, a análise de jurisprudência trabalhista pertinente ao tema, bem como de casos reais, no Brasil, sobre assédio sexual no trabalho. Esse percurso metodológico possibilita compreender não apenas a dimensão normativa do assunto, mas também os desafios de implementação prática do compliance como mecanismo de integridade corporativa.

Assim, a abordagem proposta busca integrar uma reflexão teórica e crítica com elementos práticos, de modo a avaliar em que medida o compliance contribui para a prevenção, mitigação e transformação cultural necessária ao enfrentamento do assédio sexual contra mulheres em grandes organizações empregadoras.

A técnica de coleta de dados utilizada foi a bibliográfica, fundamentando-se nas contribuições de diversos autores; como também a normativa-jurídica, pois retratou argumentos decorrentes da legislação e da doutrina pátrias.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITOS JURÍDICOS E NORMATIVOS

Neste tópico será examinado o conceito de assédio sexual no ambiente de trabalho, sob a legislação nacional, doutrina, entendimento atual do TST e parâmetros internacionais, destacando a evolução jurídica do tema e as limitações da tipificação penal restritiva, bem como a necessidade de garantir a integridade física, psíquica e moral das trabalhadoras para a construção de um ambiente laboral saudável.

O assédio sexual no âmbito laboral é reconhecido como uma violação grave aos direitos humanos fundamentais, especialmente das mulheres, vítimas mais frequentes dessa conduta. A legislação brasileira, no tocante ao assunto, encontra raiz no direito constitucional, especialmente nos fundamentos da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, mas a sanção à essa prática se respalda no direito penal e no direito trabalhista, e a sua conceituação encontra preceitos não só na legislação, mas também em protocolos institucionais e cartilhas atualizadas os quais expandem a compreensão do fenômeno para além do que está previsto nos diplomas legais.

O enfrentamento a essa prática requer uma soma de esforços conjuntos, aproximando duas importantes áreas jurídicas, a penal e a trabalhista e, embora o assédio sexual não se limite a um gênero específico, as mulheres são as principais vítimas, em decorrência de fatores históricos e culturais arraigados no patriarcado.

No Brasil, o assédio sexual é previsto apenas no art. 216-A do Código Penal, que criminaliza o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição hierárquica ou de ascendência no exercício de cargo, emprego ou função. Embora esse conceito clássico e restritivo exija a relação de ascendência para configurar o delito, a doutrina trabalhista moderna contesta essa limitação e propõe uma compreensão mais ampla da conduta, confrontando a esfera penal.

A doutrina penal majoritária é uniforme em qualificar o assédio sexual como crime formal e de mera conduta, consumando-se com o simples constrangimento da vítima, sendo irrelevante a obtenção da vantagem sexual pretendida. Trata-se também de crime próprio, pois pressupõe uma relação de hierarquia ou ascendência funcional entre o agente e a vítima. Guilherme de Souza Nucci (2021) destaca que não é necessário contato físico para sua caracterização, bastando gestos, palavras ou convites de conotação sexual, desde que vinculados ao abuso da posição hierárquica. Cleber Masson (2023), por sua vez, enfatiza que se trata de conduta dolosa, não admitindo a modalidade culposa, cuja tentativa já configura o ilícito. Na mesma linha, Rogério Sanches Cunha (2022) reforça que é suficiente a prática do ato constrangedor para a consumação do tipo penal, ainda que não se concretize a vantagem pretendida.

Nucci (2021), Masson (2023) e Rogério Sanches (2022) são uníssonos⁸, não basta o constrangimento de natureza sexual: é indispensável que o agente se valha de sua posição de superioridade hierárquica ou de ascendência (elemento normativo do tipo que não pode ser afastado sem ofensa ao princípio da legalidade estrita⁹), no ambiente de trabalho, o que diferencia o assédio sexual de outros delitos, como a importunação sexual (art. 215-A)¹⁰ ou o constrangimento ilegal (art. 146)¹¹.

Partindo para a visão do Direito do Trabalho, o entendimento clássico sobre o assédio sexual era fortemente influenciado pela concepção penal de que o assédio sexual só se configurava quando praticado por superior hierárquico contra subordinado no ambiente de

⁸ Cabe registrar, que, mesmo diante da gravidade do tema, há quem sustente posição minoritária, como Cleber Masson (2023) que considera desnecessária a tipificação penal do assédio sexual, por entender que a matéria já encontra resolução nos âmbitos civil, administrativo e trabalhista. Esse entendimento, entretanto, não merece prevalecer, pois a criminalização cumpre função simbólica e prática de conferir maior visibilidade ao problema, reforçar a reprovação social da conduta e assegurar instrumentos mais efetivos de proteção à dignidade de vítimas pretensas.

⁹ “O princípio da legalidade estrita estabelece que não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal, significando que somente a lei, em sentido formal e anterior ao fato, pode criar crimes e impor sanções, vedada a utilização da analogia e do costume em prejuízo do réu.” (MASSON, Cleber. *Direito Penal – Parte Geral*. 14. ed. São Paulo: Método, 2022.)

¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Incluído pela Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018: “Art. 215-A. *Praticar contra alguém e sem a anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.*” Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

¹¹ _____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Incluído pela Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018: “Art. 146 - *Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.*” Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

trabalho. Assim, afastava-se a possibilidade de reconhecimento do assédio em interações horizontais, entre colegas de mesmo nível funcional.

No entanto, o entendimento trabalhista contemporâneo passou a adotar uma perspectiva mais ampla e protetiva, superando a limitação penalista da hierarquia formal como elemento indispensável. Autores como Maurício Godinho Delgado (2025) defendem que o assédio sexual, no ambiente laboral, deve ser compreendido como qualquer conduta de natureza sexual não desejada, apta a causar constrangimento, intimidação ou humilhação à vítima, independentemente da posição hierárquica ou de ascendência do agressor.

Essa tipificação criminal, entretanto, conforme se percebe, é muito mais restrita do que a tipificação da infração trabalhista. Esta última se caracteriza como a conduta de constrangimento ou importunação, de modo explícito ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física (ou grupo de pessoas físicas) com relação a outra pessoa física ou grupo dessas), independentemente de se tratar de superior hierárquico ou detentor de alguma ascendência no contexto da relação de emprego. (Delgado, 2025, p. 1407).

Ainda, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2025, nota de rodapé, p. 1408), embora não seja tão comum o assédio sexual do trabalhador em face de sua superior hierárquica (ou algo similar), a conduta, uma vez verificada, também deve ser enquadrada no art. 482, “b”, *ab initio*, da CLT. De maneira igual devem ser tratadas outras possibilidades de assédio sexual existentes, desde que empregado ou empregador comentam contrariamente a alguém no ambiente empresarial, sendo o enquadramento jurídico o mesmo nesses casos (art. 482, “b”, *ab initio*, CLT).

Essa evolução interpretativa é acompanhada pelo entendimento contemporâneo do Tribunal Superior do Trabalho e alinha-se a instrumentos nacionais e internacionais que destacam a necessidade de garantir um ambiente laboral saudável, seguro e livre de violência ou discriminação contra a mulher. Nessa perspectiva, a proteção contra o assédio sexual deve ser assegurada em qualquer circunstância, independentemente da existência de hierarquia ou ascendência entre as pessoas envolvidas.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (2017), o assédio sexual no ambiente laboral se manifesta em duas modalidades: o **assédio por chantagem (quid pro quo)**, quando o agressor condiciona benefícios ou a evitação de prejuízos profissionais à aceitação de investidas sexuais, valendo-se de sua posição de poder; e o **assédio por intimidação (ou ambiental)**, caracterizado por provocações sexuais inoportunas, praticadas individualmente ou em grupo, que tornam o ambiente hostil, ofensivo ou humilhante, independentemente de hierarquia (podendo confundir-se com o assédio moral), e tem o intuito de prejudicar a outrem.

Nos dois tipos de assédio há práticas de condutas indesejadas de cunho sexual e provocações sexuais inoportunas— verbais, não verbais ou físicas — e, enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual (MPT, 2017, p.11).

Essa diferenciação destacada pelo Ministério Público do Trabalho é fundamental para compreender que o assédio sexual não se limita à relação vertical entre superior e subordinada, mas pode ocorrer de forma horizontal, entre colegas de trabalho “ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia” (MPT, 2017, p.12). Haverá assédio sexual quando houver violação à dignidade da pessoa humana e comprometimento da saúde psíquica da vítima, prejudicando o meio ambiente de trabalho.

No mesmo sentido a *Cartilha de Prevenção ao assédio moral e sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo* (2022) leciona que **assédio por chantagem (quid pro quo ou vertical)**, pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho, e o **assédio por intimidação (ambiental ou horizontal)**, pode ocorrer de forma generalizada e viola o “poder de dizer não” da vítima, pois mesmo sem uma relação hierárquica direta, a ofendida se vê constrangida porque as condutas criam um clima de medo, intimidação ou humilhação, perdendo-se a sensação de segurança no trabalho.

Imprescindível mencionar que a doutrina trabalhista moderna superou a antiga exigência de reiteração de condutas para a configuração do assédio sexual. Por muito tempo, parte da doutrina defendia que apenas a prática insistente e repetida de atos de conotação sexual poderia caracterizar o ilícito trabalhista, tratando episódios isolados como insuficientes para configurar assédio sexual. Esse entendimento, no entanto, mostrou-se inadequado diante da gravidade de situações em que uma única conduta já é capaz de violar a dignidade da vítima.

A compreensão atual, consolidada por autores como Maurício Godinho Delgado (2025), é de que basta um só ato para configurar o assédio sexual, explícito ou implícito, desde que ele seja suficientemente grave para atingir a dignidade, a integridade psíquica e o equilíbrio do meio ambiente de trabalho. Tal perspectiva reforça a proteção irrestrita da vítima e se harmoniza com a finalidade preventiva e pedagógica do Direito do Trabalho, reconhecendo que a violação da dignidade não admite gradações que relativizem sua ofensa e gravidade.

Registre-se que Maurício Godinho Delgado demudou seu entendimento a respeito da reiteração das condutas:

Este autor, portanto, altera a sua compreensão anterior que ponderava ser necessária, para o tipo ilícito, a presença de uma reiteração de atos ou condutas importunadoras. Tal peculiaridade, contudo, não é da substância deste ato ilícito, embora seja comum; o fundamental é que haja o constrangimento ou importunação, de modo explícito ou implícito, com conotações ou interesses sexuais, gerando injusto abalo no equilíbrio emocional ou psicológico da vítima ou vítimas. (Delgado, 2025, p. 1407).

O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho acompanham esse entendimento doutrinário e rompem com a visão penalista restritiva ao afirmar, em sua *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo* (2022), que o assédio sexual corresponde a “toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima”, sendo desnecessária a reiteração da conduta, pois um único ato já pode ser suficientemente grave para constranger a ofendida.

Toda essa concepção moderna trabalhista é reforçada por outros documentos institucionais de grande relevância para o debate jurídico e social, que têm desempenhado papel essencial na conscientização, na educação e na transformação das estruturas machistas e patriarcais, ainda fortemente presentes nos ambientes corporativistas de exercício do trabalho.

Entre os instrumentos de enfrentamento ao assédio, destacam-se a *Cartilha do Programa de Enfrentamento ao Assédio* (Ministério das Comunicações, 2024), que aborda formas (vertical e horizontal) e tipos (chantagem e intimidação) de assédio sexual com exemplos práticos e orientações pedagógicas de gestão para ambientes organizacionais; o *Guia Lilás* (Controladoria-Geral da União, 2023/2025), que amplia a proteção à dignidade da mulher ao orientar prevenção e combate no setor público e privado, com foco em gestos, falas e atitudes inaceitáveis e expande o debate vinculando o tema a um ambiente inclusivo e diverso; e a *Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação* (Conselho Nacional de Justiça, 2024), que integra a Política Nacional instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020 e evidencia o reconhecimento do assédio sexual pelo Judiciário como questão estrutural que compromete o bem-estar institucional.

Nesse íterim, importante apresentar os compromissos internacionais dos quais o Brasil é signatário e que dialogam diretamente com a prevenção e o combate ao assédio sexual contra mulheres. Esses instrumentos reforçam a centralidade da dignidade humana e da igualdade de gênero como fundamentos universais, influenciando não apenas a interpretação da legislação interna, mas também impulsionando a formulação de políticas públicas e de alterações de paradigmas culturais estigmatizados pelo patriarcado.

Merecem destaque, nesse contexto, os instrumentos internacionais que mais influenciaram — e ainda influenciam — o ordenamento jurídico e a conscientização social no

país quanto ao assédio sexual contra a mulher. A *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW) foi o primeiro tratado internacional de direitos humanos ratificado pelo Brasil, em 1984, que impulsionou o combate à discriminação de gênero em esferas da vida pública e privada, buscando igualdade de oportunidades no emprego, incluindo segurança e condições de trabalho dignas e servindo como base para políticas públicas voltadas à igualdade entre homens e mulheres.

Da mesma forma, a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Convenção de Belém do Pará) representou um marco ao reconhecer expressamente o assédio sexual como forma de violência contra a mulher¹², impondo aos Estados a obrigação de preveni-lo, puni-lo e erradicá-lo e de modificar padrões socioculturais que perpetuam estereótipos de inferioridade da mulher. Ambas são essenciais para compreender a incorporação da perspectiva de igualdade de gênero e de proteção diferenciada à mulher na legislação e na atuação institucional brasileira.

No plano da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil é signatário da *Convenção nº 111* e da *Convenção nº 155 da OIT* que reforçam a proteção ao trabalho digno, igualitário, livre de discriminação e de riscos à saúde física e mental da mulher, fundamentos que dialogam diretamente com o combate ao assédio sexual em ambientes laborais.

Nesse cenário, destaca-se a relevância da *Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre Violência e Assédio*, que, embora ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, já integra o debate político nacional e constitui marco normativo de grande impacto no cenário internacional. Trata-se da primeira convenção da OIT a abordar de forma expressa e abrangente a violência e o assédio no mundo do trabalho¹³, reconhecendo que a dignidade da pessoa trabalhadora deve ser preservada em qualquer circunstância, inclusive diante de um único ato capaz de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico. A norma enfatiza, ainda, a violência e o assédio com base no gênero, definidos como aqueles praticados em razão do sexo ou gênero da vítima, ou que atingem de forma desproporcional pessoas pertencentes a determinado grupo, contemplando expressamente o assédio sexual como forma de violação da dignidade humana.

¹² _____. *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Convenção de Belém do Pará). Adotada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995. Art. 2. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-61.html>. Acesso em: 7 set. 2025.

¹³ _____. *Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio*. Adotada em Genebra, em 21 de junho de 2019. Art. 1º. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 7 set. 2025.

Por fim, a Agenda 2030 da ONU e, em especial, o *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (ODS 5) – Igualdade de Gênero*, assumido pelo Brasil em 2015, que tem como finalidade alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, projeta internacionalmente a intenção de eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas (incluindo o assédio sexual) tanto na esfera pública quanto na privada, e incentiva ações estatais, institucionais e práticas empresariais de enfrentamento à violência de gênero na intenção de, até 2030, alcançar metas específicas de superar as barreiras estruturais à plena participação feminina na sociedade. No país, reveste-se como um marco de conscientização social e de transformação cultural indispensável à proteção da dignidade das mulheres.

Evidente que há diversos instrumentos nacionais e internacionais de proteção da mulher contra o assédio sexual, persistem falhas significativas no ordenamento jurídico brasileiro, como a ausência de previsão legal do assédio sexual por intimidação/ambiental — seja horizontal (aquele praticado entre colegas de mesma posição hierárquica) ou ascendente (aquele praticado por um trabalhador em face de sua superior hierárquica). Essa lacuna, suprida sobretudo pela doutrina e pela construção social, gera insegurança jurídica e dificulta a repressão efetiva de condutas que afetam a dignidade e a saúde mental da mulher trabalhadora.

Outro aspecto relevante, que merece atenção, é a ausência de dispositivo específico na legislação trabalhista que puna o assédio sexual, seja ele por intimidação ou por chantagem, de maneira direta. Em geral, o enfrentamento da conduta se dá por meio da aplicação analógica de normas da CLT, como do art. 482, alínea “b”, que trata da prática de incontinência de conduta ou mau procedimento, ensejando a dispensa por justa causa do assediador e do art. 483, alínea “e”, da CLT, pelo qual a empregada pode considerar o contrato de trabalho rescindido (rescisão indireta) e pleitear a indenização correspondente quando o empregador ou seus prepostos praticarem, contra ela ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. Tal solução é nitidamente insuficiente, pois não garante a clareza normativa necessária sobre a conduta proibida e nem a proteção efetiva das mulheres, sejam elas vítimas de assédio vertical ou horizontal.

Nesse sentido Mauricio Godinho (2025, p.1407) leciona que a relevância do assunto desde a Constituição de 88, por conta do novo *status* jurídico conferido às mulheres e dos direitos de personalidade de qualquer pessoa humana, fez o assédio sexual transbordar dos conceitos de *incontinência de conduta* (para infração cometida pelo trabalhador) e de *ato lesivo à honra e boa fama* (para infração cometida pelo empregador/preposto), sendo estes limitados, pois, embora o comportamento que denote assédio sexual possa e deva ser enquadrado nesses

parâmetros da CLT (art. 482, alínea “b” e art. 483, alínea “e”), sua caracterização é ainda mais ampla e uma explícita tipificação legal é necessária.

Importante asseverar que o assédio sexual decorrente de comportamento ilícito do empregador ou de seus prepostos pode conduzir à rescisão indireta do contrato de trabalho, além de possibilitar o pagamento de indenização por dano moral (art.186, CCB/2002). Igualmente, o empregador também pode ser responsabilizado indiretamente, por ter permitido o desenvolvimento de um ambiente de trabalho hostil contra a vítima trabalhadora (Delgado, 2025, p. 1428).

No mesmo sentido Silva Neto (2025) leciona que o empregador pode e deve ser responsabilizado ante a consumação de assédio sexual na empresa, em razão do seu poder diretivo, desde que tenha conhecimento quanto à ocorrência da conduta e fique omissa a respeito de medidas destinadas a paralisar a iniciativa.

Nesse contexto de fragilidade e de lacunas legislativas, ganha relevo a adoção de mecanismos internos de integridade do meio ambiente de trabalho, entre os quais se destaca o compliance. Mais do que uma ferramenta de gestão empresarial, o compliance se apresenta como medida preventiva e pedagógica capaz de estruturar políticas claras de combate ao assédio sexual e assegurar o compromisso da alta administração com a proteção da dignidade da mulher trabalhadora. Assim, ainda que não substitua a imprescindível atualização legislativa, o compliance surge como saída possível para minimizar os efeitos da omissão normativa e fortalecer a construção de um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo.

COMPLIANCE: CONCEITO, OBJETIVOS E POTENCIAL PREVENTIVO NAS GRANDES ORGANIZAÇÕES EMPREGADORAS

A origem do termo Compliance vem do latim *complere*, significando agir em conformidade com as regras (Cardoso, 2015). Os estudiosos também relacionam a origem da palavra ao verbo em inglês *to comply*, que significa cumprir, obedecer, satisfazer ou respeitar certas determinações normativas, legais, éticas e/ou morais. No campo jurídico e organizacional, refere-se ao conjunto de práticas, normas e mecanismos destinados a assegurar que as instituições atuem em consonância com a legislação vigente, os regulamentos internos e os padrões éticos e sociais que regem a atividade empresarial.

O compliance pode ser definido como um princípio de governança corporativa, que tem por objetivo fomentar a ética, transparência e eficiência na gestão empresarial, agindo em conformidade com a legislação, diretrizes, regulamentos internos e externos. (Silva, Pinheiro e Bonfim, 2021, p. 50)

A Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) conceitua que “Ser compliance” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes e que “Estar em compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. “Ser e estar compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição”. (Febraban, 2009)

No Brasil, o conceito ganhou notoriedade a partir da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção, também conhecida como Lei da Empresa Limpa), em que o compliance aparece de forma implícita, sob o nome de programa de integridade (art. 7º, VIII)¹⁴. Com a Lei foi estimulada a adoção desses programas como instrumentos de prevenção de ilícitos e de más condutas e de responsabilização das empresas. Entretanto, o alcance do compliance não se restringe às questões de corrupção: ele se expandiu para englobar a proteção dos direitos humanos, a promoção da diversidade e, mais recentemente, a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Entre os principais objetivos do compliance, destacam-se a promoção de uma cultura organizacional pautada pela ética, a implementação de políticas internas claras e acessíveis, a redução de riscos jurídicos e reputacionais e o fortalecimento da governança corporativa. Nos termos do art. 56 do Decreto nº 11.129/2022¹⁵, o programa de integridade deve incluir auditoria interna, estímulo à denúncia de irregularidades e aplicação de códigos de ética e conduta, visando prevenir, detectar e corrigir desvios e irregularidades. A norma destaca que o compliance vai além do cumprimento formal, exigindo estruturação contínua e atualização conforme os riscos da atividade empresarial, para assegurar sua efetividade prática e concreta.

Em um contexto de fragilidade e de ausências legislativas no tocante ao conceito do assédio sexual, o programa de compliance, por exemplo, deve ser compreendido não apenas como mecanismo jurídico de responsabilização, mas também como uma ferramenta aliada a um modelo de prevenção de condutas ilícitas. Ao estruturar políticas internas, códigos de ética e canais de denúncia eficazes, o compliance cria condições objetivas para que práticas abusivas sejam desencorajadas e adequadamente tratadas, promovendo um ambiente organizacional

¹⁴ _____. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2 ago. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 13 set. 2025.

¹⁵ _____. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846/2013. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 12 jul. 2022. Art. 56. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11129.htm. Acesso em: 13 set. 2025.

pautado na integridade e na conformidade com os princípios constitucionais do trabalho decente e da dignidade da pessoa humana.

Mais do que coibir infrações já ocorridas, o compliance exerce um papel pedagógico e educativo, capaz de influenciar o comportamento individual dos trabalhadores e toda uma cultura organizacional das empresas. Essa função preventiva se revela particularmente importante em grandes corporações, nas quais a complexidade das relações laborais e a diversidade de níveis hierárquicos aumentam a possibilidade de condutas abusivas passarem despercebidas, como é o caso do assédio sexual contra mulheres. Nesse contexto, treinamentos periódicos, campanhas de conscientização e a incorporação de valores éticos à rotina empresarial são instrumentos que contribuem para a construção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e respeitoso.

Além disso, ao adotar um programa de compliance efetivo, as grandes organizações dão concretude à função social da empresa, prevista no art. 170 da Constituição Federal, ao assumirem compromisso com a promoção de relações de trabalho equilibradas e justas. O cumprimento de tal função não se esgota na geração de empregos ou no desenvolvimento econômico do país, mas envolve também a responsabilidade de contribuir para uma sociedade mais igualitária, livre de discriminação e de violências de gênero. Por óbvio, o compliance extrapola os limites internos da corporação e se projeta como instrumento de transformação social, alinhando a atuação empresarial aos diversos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a *Convenção nº 190 da OIT*, em vias de ratificação, e a Agenda 2030 da ONU (ODS 5), ambos voltados à eliminação de todas as formas de violência contra a mulher e à promoção da igualdade de gênero.

Diante desse panorama, evidencia-se que o compliance não deve ser reduzido a um mero instrumento de resguardo da empresa frente à responsabilização jurídica decorrente de práticas ilícitas. Seu verdadeiro valor está em sua dimensão preventiva e protetiva, ao criar políticas e mecanismos que desestimulam condutas abusivas e, ao mesmo tempo, oferecem acolhimento e segurança às vítimas, especialmente mulheres que sofrem assédio sexual no ambiente de trabalho.

Um programa de integridade efetivo é capaz de garantir canais de denúncia acessíveis, suporte psicológico e institucional às trabalhadoras, bem como respostas céleres e rigorosas contra os agressores. É nesse sentido que se deve rejeitar a chamada “síndrome do compliance de papel”, em que estruturas são formalmente criadas apenas para atender exigências normativas ou de imagem da empresa, mas sem efetiva aplicação prática e sem retorno social. O compliance precisa ser vivo, dinâmico e comprometido com a dignidade da pessoa humana

e a igualdade de gênero, constituindo-se como um aliado estratégico na prevenção do assédio sexual e na construção de ambientes laborais verdadeiramente seguros e inclusivos.

LACUNAS E FALHAS: PROPOSTAS PARA UM COMPLIANCE EFETIVO NA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES

Embora o compliance represente um instrumento relevante na prevenção e enfrentamento do assédio sexual dentro de grandes empresas, sua efetividade ainda encontra obstáculos significativos no cenário brasileiro. As lacunas normativas no tocante à conduta e a fragilidade na implementação de programas de integridade social demonstram que, em muitas corporações, as medidas permanecem apenas no plano formal, sem atingir de fato a cultura organizacional, promovendo mudanças. O resultado é a perpetuação de ambientes de trabalho inseguros e a naturalização de práticas abusivas, que comprometem a dignidade e a integridade das trabalhadoras mulheres e reforçam o machismo estrutural em sociedade.

Casos amplamente noticiados na mídia brasileira exemplificam essa realidade. Em 2017, a figurinista Susllem Tonani¹⁶ denunciou o ator José Mayer por comentários de cunho sexual e toques indesejados. A carta da vítima, publicada em veículos de comunicação, revelou a ausência de protocolos claros na Rede Globo para lidar com situações dessa gravidade. A repercussão gerou o movimento “Mexeu com uma, mexeu com todas”¹⁷, mobilizando atrizes e pressionando a emissora a suspender o ator e a investir em políticas de combate ao assédio.

Em 2020, a denúncia da humorista Dani Calabresa contra o então diretor Marcius Melhem¹⁸, relatou investidas físicas, constrangimentos reiterados e abuso de poder e evidenciou novamente a morosidade institucional: o setor de compliance inicialmente demorou a agir, o que intensificou a reação social e midiática. A repercussão resultou em denúncias de outras mulheres contra Melhem, na saída do diretor e na revisão das políticas internas da Globo, com adoção de treinamentos, protocolos de apuração mais rigorosos e canais de denúncia fortalecidos.

¹⁶ CARTA CAPITAL. José Mayer admite assédio e pede desculpas: “eu errei”. São Paulo, 4 abr. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/jose-mayer-admite-assedio-e-pede-desculpas-eu-errei/>. Acesso em: 14 set. 2025.

¹⁷ ÉPOCA. Mexeu com uma, mexeu com todas: o movimento das mulheres no caso do assédio pelo ator José Mayer pode marcar uma virada. São Paulo, 13 abr. 2017. Disponível em: <https://epoca.globo.com/sociedade/noticia/2017/04/mexeu-com-uma-mexeu-com-todas.html>. Acesso em: 14 set. 2025.

¹⁸ CNN BRASIL. Reportagem revela denúncias de assédio sexual contra Marcius Melhem. São Paulo, 6 dez. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/reportagem-revela-denuncias-de-assedio-sexual-contramarcius-melhem/>. Acesso em: 14 set. 2025.

Esses episódios demonstram que, mesmo em conglomerados de comunicação de ampla visibilidade, a ausência de mecanismos preventivos e de resposta eficaz compromete a proteção das trabalhadoras mulheres. Mais do que prevenir responsabilidades jurídicas contrárias à empresa, o compliance, quando adotado de forma séria e engajada, permite que as grandes corporações exerçam papel de liderança social, tornando-se exemplos de boas práticas e influenciando positivamente a cultura coletiva de toda uma sociedade.

Empresas com grande alcance simbólico e comunicativo são capazes de impulsionar a construção de uma sociedade antimachista e propulsora da igualdade de gênero, não apenas pela proteção interna de suas colaboradoras, mas também pelo impacto cultural que irradiam. Ao assumirem a responsabilidade de enfrentar o assédio sexual com rigor, tais organizações tornam-se espelhos para a sociedade e agentes de transformação social, capazes de promover uma efetiva proteção às mulheres dentro e fora do ambiente laboral.

No âmbito jurisprudencial, há casos emblemáticos que demonstram a fragilidade de grandes empresas diante do ilícito. O TST¹⁹ julgou um caso em que uma auxiliar de loja da Americanas S.A., em Belo Horizonte, foi assediada reiteradamente por um gerente desde 2015, com convites inoportunos, perseguições e contatos físicos não consentidos. Apesar de denunciar à ouvidoria, nenhuma medida foi adotada, caracterizando omissão patronal. O TRT da 3ª Região elevou a indenização para R\$ 50 mil, decisão confirmada pelo TST sob relatoria do ministro Mauricio Godinho Delgado, que aplicou o Protocolo do CNJ com Perspectiva de Gênero²⁰ e destacou o dever empresarial de assegurar um ambiente laboral seguro.

Outro precedente relevante ocorreu na 11ª Vara do Trabalho de Manaus²¹, envolvendo uma auxiliar administrativa assediada pelo sócio de uma empresa de importação, com beijos forçados, toques íntimos e abordagens verbais não consentidas. Apesar das provas — áudios, testemunhos e denúncia escrita —, a empregadora permaneceu inerte o que reforçou o abuso de poder. A Justiça fixou indenização em R\$ 70 mil, reconheceu a rescisão indireta e encaminhou o caso ao Ministério Público. O magistrado, também à luz do Protocolo do CNJ,

¹⁹ _____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Auxiliar de loja receberá indenização por assédio sexual; Americanas S.A. é condenada. Brasília, DF, 2 maio 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/auxiliar-de-loja-receber%C3%A1-indeniza%C3%A7%C3%A3o-por-ass%C3%A9dio-sexual%C2%A0>. Acesso em: 14 set. 2025.

²⁰ _____. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 14 set. 2025.

²¹ _____. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11). Empresa é condenada a indenizar auxiliar administrativa em R\$ 70 mil por assédio sexual de sócio. Manaus, AM, 2024. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/10507-empresa-e-condenada-a-indenizar-auxiliar-administrativa-em-r-70-mil-por-assedio-sexual-de-socio>. Acesso em: 14 set. 2025.

ênfatiou que a omissão institucional e práticas machistas perpetuam a cultura de silêncio e a vulnerabilidade da mulher, exigindo medidas eficazes de prevenção e combate ao assédio sexual.

Diante desse cenário, é imperativo que o compliance seja concebido não como mera formalidade documental ou estratégia de marketing institucional, mas como política efetiva de transformação organizacional, cultural e social. Para tanto, algumas propostas se mostram indispensáveis: (i) criação de canais de denúncia independentes, anônimos e protegidos contra retaliações; (ii) garantia de suporte jurídico e psicológico às vítimas, com acolhimento institucional imediato; (iii) capacitação periódica de gestores e colaboradores para identificar e coibir práticas de assédio sexual; (iv) engajamento da alta administração no monitoramento e aplicação das sanções cabíveis; e (v) integração das práticas de compliance com compromissos internacionais, como a *Convenção nº 190 da OIT* e o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU.

Assim, o fortalecimento de programas de integridade voltados ao enfrentamento do assédio sexual contra mulheres exige políticas institucionais sérias, comprometidas e enraizadas na cultura das organizações. Apenas desse modo será possível romper com a lógica de silenciamento e impunidade que ainda marca o ambiente de trabalho em grandes empresas e avançar rumo à concretização de um meio ambiente laboral saudável, ético e inclusivo.

CONCLUSÃO:

O percurso analítico desenvolvido ao longo deste artigo permitiu demonstrar que o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo, com raízes históricas e culturais, cuja repressão não se resolve apenas com a previsão normativa existente. A tipificação penal restritiva (art. 216-A do CP), a ausência de previsão trabalhista específica e a persistência de uma cultura organizacional tolerante a práticas abusivas produzem um descompasso entre o “dever ser” jurídico e a tutela efetiva da dignidade da mulher trabalhadora. A doutrina trabalhista contemporânea e a jurisprudência recente — em diálogo com instrumentos nacionais e internacionais de proteção — já sinalizam superações relevantes (como a desnecessidade de reiteração da conduta e o reconhecimento do assédio horizontal/ambiental), mas ainda insuficientes para assegurar ambientes laborais seguros, igualitários e inclusivos.

Nesse contexto, o compliance emerge como ferramenta estrutural de governança e integridade capaz de preencher parte das lacunas entre norma e realidade: não apenas como arranjo defensivo, mas como política preventiva, pedagógica e transformadora. Quando

concebido segundo parâmetros normativos de efetividade (com destaque ao Decreto nº 11.129/2022), o programa de integridade mobiliza códigos de conduta claros, canais de denúncia independentes e protegidos, investigação célere e qualificada, sanções proporcionais, transparência e prestação de contas, bem como ações continuadas de formação e sensibilização com perspectiva de gênero. Assim, realinha incentivos, reduz assimetrias de poder e consolida uma ética institucional de respeito e acolhimento.

Os casos de grande repercussão social e os julgados exemplificativos analisados evidenciam que a mera existência formal de políticas (“compliance de papel”) é incapaz de prevenir danos, reparar vítimas e transformar culturas. É indispensável compromisso inequívoco da alta administração, dotação de recursos, métricas e auditorias, além da integração transversal do tema às funções de RH, saúde ocupacional, segurança do trabalho e jurídico, com monitoramento contínuo de riscos e de resultados (indicadores de denúncias, tempo de resposta, reincidência, percepções de clima, participação em treinamentos e qualidade dos desfechos). No contexto de grandes corporações, esse arranjo adquire relevância paradigmática: pelo número de vidas impactadas, pela capacidade de irradiar padrões de conduta ao mercado e à sociedade e pela função social da empresa na promoção da igualdade de gênero e da defesa dos direitos da mulher.

Conclui-se, portanto, que a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual contra mulheres requerem uma estratégia combinada: (i) atualização e aperfeiçoamento legislativo-regulatório, em sintonia com o ODS 5 e as convenções internacionais; (ii) consolidação jurisprudencial sensível à desigualdade machista-estrutural de gênero; e (iii) implementação séria, mensurável e auditável de programas de compliance, rejeitando-se a síndrome do “compliance de papel”. Somente a confluência desses vetores — norma, julgamento e gestão — será capaz de converter princípios em práticas, reduzir as subnotificações, assegurar acolhimento e reparação às vítimas e, sobretudo, promover a transformação cultural necessária para que o ambiente de trabalho se torne, de fato, um espaço de dignidade, igualdade e liberdade para todas as mulheres.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Da República Federativa do Brasil de 1988. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 de setembro de 2025.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Incluído pela Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 07 de setembro de 2025.

_____. 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, criando o art. 216-A. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm. Acesso em: 17 ago. 2025.

_____. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2 ago. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 13 set. 2025.

_____. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846/2013. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 12 jul. 2022. Art. 56. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11129.htm. Acesso em: 13 set. 2025.

_____. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 14 set. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Auxiliar de loja receberá indenização por assédio sexual; Americanas S.A. é condenada. Brasília, DF, 2 maio 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/auxiliar-de-loja-receber%C3%A1-indeniza%C3%A7%C3%A3o-por-ass%C3%A9dio-sexual%C2%A0>. Acesso em: 14 set. 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11). Empresa é condenada a indenizar auxiliar administrativa em R\$ 70 mil por assédio sexual de sócio. Manaus, AM, 2024. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/10507-empresa-e-condenada-a-indenizar-auxiliar-administrativa-em-r-70-mil-por-assedio-sexual-de-socio>. Acesso em: 14 set. 2025.

_____. Ministério Público do Trabalho. *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/assediosexualcartilha.pdf>. Acesso em: 07 set. 2025.

_____. Ministério das Comunicações. *Cartilha do Programa de Enfrentamento ao Assédio*. Brasília: MCOM, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhadeCombateaoAssedioMoraleSexual2024.pdf. Acesso em: 07 set. 2025.

_____. Presidência da República. *Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações*. Gov.br, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 11 ago. 2025.

CARDOSO, Débora Motta. *Criminal Compliance na perspectiva da lei de lavagem de dinheiro*. São Paulo: LiberArs, 2015.

CARTA CAPITAL. José Mayer admite assédio e pede desculpas: “eu errei”. São Paulo, 4 abr. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/jose-mayer-admite-assedio-e-pede-desculpas-eu-errei/>. Acesso em: 14 set. 2025.

CNN BRASIL. Reportagem revela denúncias de assédio sexual contra Marcius Melhem. São Paulo, 6 dez. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/reportagem-revela-denuncias-de-assedio-sexual-contramarcius-melhem/>. Acesso em: 14 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Cartilha de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação*. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/cartilha-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 07 set. 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (Brasil). *Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito da administração pública federal*. 2. ed. Brasília: CGU, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/guia-lilas>. Acesso em: 07 set. 2025.

CUNHA, Rogério Sanches. *Direito Penal: Parte Especial*. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2022, v. 3, art. 216-A.)

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2025.

ÉPOCA. Mexeu com uma, mexeu com todas: o movimento das mulheres no caso do assédio pelo ator José Mayer pode marcar uma virada. São Paulo, 13 abr. 2017. Disponível em: <https://epoca.globo.com/sociedade/noticia/2017/04/mexeu-com-uma-mexeu-com-todas.html>. Acesso em: 14 set. 2025.

GUIA DO ESTUDANTE. Pesquisa revela por que 60% das brasileiras não denunciam casos de assédio sexual no trabalho. *Guia do Estudante*, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/pesquisa-releva-por-que-60-das-brasileiras-nao-denunciam-casos-de-assedio-sexual-no-trabalho/>. Acesso em: 14 set. 2025.

MASSON, Cleber. *Direito Penal: Parte Geral*. 14. ed. São Paulo: Método, 2022.

_____. *Código Penal Comentado*. 11. ed. São Paulo: Método, 2023, art. 216-A.

NUCCI, Guilherme de Souza. *Código Penal Comentado*. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, art. 216-A.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW). Adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral da ONU, em 18 de dezembro de 1979. Ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 7 set. 2025.

_____. *Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/pt/>. Acesso em: 07 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Convenção de Belém do Pará). Adotada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-61.html>. Acesso em: 7 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*. Adotada em Genebra, em 25 de junho de 1958. Ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 7 set. 2025.

_____. *Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho*. Adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981. Ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155. Acesso em: 7 set. 2025.

_____. *Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio*. Adotada em Genebra, em 21 de junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 7 set. 2025.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional: assédio sexual, assédio moral, assédio por competência, assédio processual, assédio religioso, assédio racial, assédio eleitoral*. – 2. Ed. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo*. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 07 set. 2025.