COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Autor(res)

Leonardo Cosme Formaio
Leonardo Maria

Categoria do Trabalho

Iniciação Científica

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma das formas mais graves de violação da dignidade humana e da integridade física e psíquica do trabalhador. Para além de comprometer a saúde individual, seus efeitos repercutem diretamente na produtividade, no clima organizacional e na reputação da empresa. A prática de assédio gera ambientes inseguros e hostis, favorecendo o adoecimento ocupacional, a rotatividade de pessoal e o afastamento de trabalhadores. Observa-se também a elevação de índices de absenteísmo e outros fatores decorrentes do ambiente nocivo e de presenteísmo, em que o trabalhador permanece em atividade, mas com desempenho reduzido pela insegurança ou sofrimento psicológico. Ambos os fenômenos acarretam perda de qualidade e queda na eficiência do trabalho.
A edição da Lei nº 14.457/2022 representa um marco relevante ao impor medidas preventivas obrigatórias, como a criação de canais de denúncia, a realização de treinamentos periódicos e a implementação de políticas de prevenção. No entanto, tais medidas legais, para serem efetivas, precisam estar inseridas em um sistema de governança que assegure sua aplicação prática e contínua. É nesse ponto que o compliance trabalhista assume papel estratégico, funcionando como instrumento capaz de alinhar a legislação com a realidade empresarial, promovendo integridade, transparência e responsabilidade social.
A cultura de integridade gerada pelo compliance contribui para a equidade de gênero, fortalece valores éticos e reduz os riscos de violência no trabalho. Nesse sentido, a adoção de programas estruturados de compliance não apenas previne o assédio sexual, mas também melhora os indicadores de clima organizacional, reduz litígios trabalhistas, eleva a confiança dos colaboradores e amplia a qualidade dos serviços prestados. Assim, o compliance trabalhista revela-se um diferencial competitivo e um elemento indispensável para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Objetivo

O objetivo deste trabalho é analisar a eficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho, verificando sua contribuição para a redução do absenteísmo, do presenteísmo, a melhoria da qualidade laboral e a promoção de uma cultura organizacional ética e segura..

Material e Métodos

Foi realizada uma revisão bibliográfica e documental, com enfoque qualitativo e caráter exploratório, visando compreender a relação entre compliance trabalhista e prevenção ao assédio sexual. A pesquisa abrangeu a análise da Constituição Federal, da CLT, da Lei nº 14.457/2022 e da Convenção nº 190 da OIT, que estabelecem diretrizes protetivas ao trabalhador. Também foram consultados artigos científicos que discutem a aplicação prática do compliance trabalhista no enfrentamento do assédio, como os estudos de Sousa (2022), Bertolin e Buzzo (2022), além de Momm (2024), Silva e Sacramento (2024) e Argentina e Martins (2024). O método utilizado buscou identificar, sistematizar e interpretar os principais conceitos, instrumentos e resultados apresentados pela literatura, possibilitando avaliar os impactos do compliance na redução de riscos, na proteção da dignidade do trabalhador e na construção de ambientes laborais mais éticos e seguros.

Resultados e Discussão

Os resultados da pesquisa evidenciam que empresas que implementam programas estruturados de compliance trabalhista, com códigos de conduta claros, treinamentos contínuos e canais de denúncia acessíveis, apresentam maior capacidade de prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Conforme apontam Argentina e Martins (2024), tais instrumentos não apenas inibem condutas abusivas, como também promovem uma cultura organizacional baseada no respeito e na integridade.

Além disso, a literatura consultada demonstra que a adoção do compliance impacta diretamente nos índices de absenteísmo e presenteísmo. Ambientes organizacionais inseguros, marcados por práticas de assédio ou pela ausência de mecanismos de denúncia confiáveis, geram maior número de afastamentos e reduzem a produtividade daqueles que permanecem em atividade, mas sob forte desgaste emocional. Por outro lado, políticas de compliance bem implementadas contribuem para reduzir o adoecimento ocupacional, favorecer a permanência saudável do trabalhador e ampliar a qualidade das entregas no dia a dia empresarial.

De acordo com Bertolin e Buzzo (2022), a investigação interna de denúncias, aliada a protocolos claros de responsabilização, fortalece a confiança dos colaboradores na instituição, aumentando o engajamento e a percepção de justiça organizacional. Isso reforça o entendimento de que o compliance trabalhista não é apenas um mecanismo jurídico, mas um instrumento de gestão estratégica que repercute diretamente na credibilidade institucional e na imagem pública da empresa.

Por sua vez, Silva e Sacramento (2024) destacam que a ausência de mecanismos efetivos de compliance perpetua ambientes de insegurança, favorece a repetição de práticas abusivas e expõe as organizações a riscos jurídicos, financeiros e reputacionais significativos. Essa omissão gera um ciclo de desconfiança e vulnerabilidade, que compromete tanto os trabalhadores quanto a própria sustentabilidade da empresa.

Nesse sentido, Momm (2024) ressalta que o compliance deve ser compreendido como expressão de responsabilidade social e diferencial competitivo. A construção de uma cultura de integridade, com foco na equidade de gênero e no combate às práticas de violência e assédio, fortalece não apenas a proteção ao trabalhador, mas também a posição da empresa no mercado, que passa a ser reconhecida pela seriedade e pelo compromisso com valores éticos.

Assim, a discussão aponta que o compliance trabalhista, ao ser efetivamente aplicado, transcende o simples cumprimento de normas legais. Ele representa uma ferramenta capaz de alinhar interesses jurídicos, sociais e econômicos, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis. Esse alinhamento resulta na redução de passivos trabalhistas, no aumento da confiança entre empregadores e empregados e na consolidação de práticas empresariais que favorecem a qualidade das relações laborais.

Conclusão

O compliance trabalhista mostra-se essencial na prevenção ao assédio sexual, pois fortalece a cultura ética e promove um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Além de proteger a dignidade do trabalhador, reduz índices de absenteísmo e presenteísmo, minimiza riscos jurídicos e contribui para a credibilidade e a reputação empresarial no mercado.

Referências

ARGENTINA, Pedro Henrique Hernandes; MARTINS, Lisandra Moreira. O programa de compliance como ferramenta de prevenção e combate dos casos de assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. Revista Jurídica Direito & Realidade, v. 12, p. 13–33, 2024. Disponível em: https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/3257/2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BUZZO, Cecília Ayres. A relevância do compliance trabalhista na atuação de investigações de assédio nas empresas. Revista Meritum, v. 17, n. 2, p. 163–184, maio/ago. 2022. Disponível em: https://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8966/4637.

MOMM, Márcia Assumpção Lima. Compliance e cultura organizacional: equidade de gênero e prevenção do assédio sexual e violência no trabalho. Revista Gralha Azul – TJPR, v. 1, n. 25, ago./set. 2024. Disponível em: https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/view/123.

SILVA, Walneide da; SACRAMENTO, Nazaré. A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem. Laborare, v. 7, n. 12, p. 179–209, 2024. Disponível em: https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/243.

SOUSA, Maria Julia de Castro e. Aplicabilidade do compliance trabalhista no combate ao assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho. Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, 2022. Disponível em: https://revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/1348/937.