

# ART. 23 DA LEI Nº 14.457/2022: O PROGRAMA DE INTEGRIDADE COMO FERRAMENTA DE GOVERNANÇA SOCIAL NA PREVENÇÃO E NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E DEMAIS FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

EDUARDO DUMONT ARAÚJO  
ANDRÉ CASTRO CARVALHO

## 1 Introdução

Este artigo pretende abordar, sob a ótica dos programas de integridade, as medidas necessárias para que as entidades empresariais da iniciativa privada, considerando os ditames da governança social – componente do ESG, adequem-se às novas regras de boas práticas introduzidas ao ordenamento jurídico pelo art. 23 da Lei nº 14.457/2022, cuja recente promulgação é o marco legal do Programa Empresa + Mulheres que, entre outros objetivos, nos termos previstos pelo inc. VI do art. 1º, pretende robustecer o sistema jurídico de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher nas relações de trabalho.

## 2 Contexto brasileiro de combate ao assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho

Há mais de duas décadas, com a entrada em vigor da Lei nº 10.224/2001, que acresceu o art. 216-A ao Código Penal brasileiro, restou tipificado como conduta criminosa, sujeita à pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, a prática do assédio sexual no específico cenário das relações de trabalho, encontrando-se o ilícito penal descrito da seguinte forma: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A despeito da longa criminalização do assédio pela tutela penal do Estado, com enfoque normativo nas relações de trabalho, há uma série de dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST<sup>1</sup> que aponta, somente no ano de 2021, o registro de mais de 52 (cinquenta e dois) mil casos de assédio moral e mais de 3 (três) mil casos de assédio sexual pela Justiça do Trabalho em todo o território nacional. Cabe refletir, ainda, que a grande cifra apresentada pode ser ainda mais numerosa, tendo em vista o potencial volume de ilícitos que deixam de ser levados ao conhecimento de autoridades competentes.

O tema é objeto de preocupação em dimensões globais, tendo a Organização Internacional do Trabalho – OIT realizado estudos em mais de 80 (oitenta) países, que resultaram no desenvolvimento do relatório denominado “Acabar com a violência e o assédio contra homens e mulheres no ambiente de trabalho”. De acordo com a organização, o cometimento de condutas como violência e assédio no ambiente laboral afetam 1 (uma) a cada 5 (pessoas) ao redor do globo.<sup>2</sup>

Ademais, estabeleceu a OIT, no bojo da Convenção nº 190, um conjunto de preceitos amplamente aplicáveis pelas partes signatárias, com o objetivo de erradicar as condutas de assédio e qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho, a qual já foi aderida por mais de 25 (vinte e cinco) nações. A ratificação da norma internacional pelo

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.

<sup>2</sup> CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Novo passivo das empresas: entenda as atuais regras da CIPA. *Conjur*, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-23/pratica-trabalhista-passivo-empresas-entenda-atuais-regras-cipa#:~:text=Com%20efeito%2C%20dentre%20as%20diversas,trabalho%20por%20meio%20da%20Cipa>.

Governo brasileiro, conforme noticiado pela própria OIT, ainda se encontra em processo.

Entre uma variedade de iniciativas legislativas e políticas públicas, há grande destaque para as inovações que foram trazidas pelo art. 23 da Lei nº 14.457/2022, cuja redação preleciona os seguintes termos:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Cabe esclarecer que, há muito tempo, o empregador é incumbido do dever de garantir a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salubre a todos os que nele convivem, assegurando a todas as pessoas o tratamento digno e as condições necessárias para evitar o advento

de constrangimentos e da violência nas relações corporativo-funcionais. É o que se encontra previsto, de longa data, no art. 157, inc. I, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Destaca-se que, na mesma toada da Lei Anticorrupção, cujo teor atribuiu um papel mais proeminente às empresas no que concerne à prevenção e o combate à corrupção e demais crimes contra a Administração Pública, a sofisticação dos mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher, sob a égide do ESG, fomenta um maior protagonismo corporativo na concretização autorregulatória da erradicação de ilícitos que, demasiadamente danosos às vítimas e nocivos à boa imagem reputacional da pessoa jurídica, urge por soluções mais capilarizadas e contundentes na dimensão *interna corporis* das companhias.

A inércia das empresas que estão obrigadas a adaptar-se aos termos da norma pode acarretar a autuação e aplicação de penalidades por parte das autoridades fiscalizatórias competentes, como se vê nas atribuições do Ministério Público do Trabalho – MPT.

Nesse sentido, com enfoque nos pilares dos programas de integridade, como mecanismos essenciais à consecução da boa governança social no ambiente de trabalho, expor-se-á a seguir um paralelo entre o *compliance* e os preceitos impostos ao empresariado pelo art. 23 da Lei nº 14.457/2022.

### 3 Pilares do programa de integridade

Em harmonia com o ritmo em que ocorrem as transformações contextuais na economia e na sociedade, os propósitos empresariais, longe da ultrapassada concepção de busca incondicional pelo lucro, passam a ficar impregnados por um viés transcendente, que se caracteriza pela responsabilidade sustentável negocial, ambiental e social. Daí é possível traçar o paralelo entre o ESG e o *compliance*, como se vê na lição de Blanchet:<sup>3</sup>

O papel da governança corporativa e do seu sistema de conformidade (*compliance*) e monitoramento, desenhado em torno do respectivo código de conduta da organização, continua relevante nessa jornada

<sup>3</sup> BLANCHET, Gabriela Alves Mendes. ESG: environmental, social and governance. In: CARVALHO, André C. et al. *Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 69-82.

transformacional, uma vez que toda mudança traz consigo riscos agregados que podem advir de iniciativas tecnológicas disruptivas, ameaças de cyber segurança, busca por negócios que gerem alto impacto e sejam sustentáveis, dentre outros, que devem ser considerados na tomada de decisões no processo de adaptação da empresa a esta nova realidade.

Mais ainda, a responsabilidade dos agentes de governança corporativa (indivíduos e órgãos societários envolvidos no sistema de governança corporativa, tais quais: sócios, diretoria, conselho de administração etc.) está cada vez mais em evidência diante de temas relacionados às questões ambientais, sociais e de ética na condução dos negócios.

Nessa linha, a implantação dos novos preceitos de governança social previstos no art. 23 da Lei nº 14.457/2022, de forma a garantir os mais elevados parâmetros de irradiação em estruturas corporativas, a título de recomendação, tem como base estrutural análoga as Diretrizes de Programa de Integridade para Empresas Privada, desenvolvidas e disponibilizadas pela Controladoria-Geral da União.<sup>4</sup>

Trata-se de um *standard* que, inicialmente concebido para a prevenção e combate à corrupção e demais crimes contra a Administração Pública, detém o potencial de dar corpo a qualquer sistema interno de normas que, no campo das boas práticas de governança, vise irradiar em determinada estrutura empresarial um conjunto de princípios e regras que denotem a materialização de compromissos amplos com a ética e a conformidade jurídica.

São elementos de *compliance* essenciais à prevenção e combate ao assédio e violência contra a mulher no ambiente de trabalho, sem prejuízo de outros, concretizados pela devida adequação e aprimoramento dos componentes que integram o programa de integridade:<sup>5</sup>

(A) *Comprometimento da alta direção – Tone at the top*: afigura-se como o tom de liderança que advém da alta administração corporativa, cujo padrão hígido de conduta, comprometido com a irradiação da ética da estrutura da empresa, tende a influenciar todo o plexo escalonado de *stakeholders*, empregados e colaboradores que vem logo abaixo. São soluções

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>.

<sup>5</sup> CARVALHO, Itamar; ABREU, Bruno Cesar Almeida de; TAKAKI, Eloa Buzatto. Programas de compliance: o programa de integridade. In: CARVALHO, André C. et al. *Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 97-118.

práticas inerentes ao comprometimento da alta direção: (i) uso de mecanismos de comunicação, como mensagens personalizadas, com fulcro na difusão dos preceitos que compõem o programa; (ii) abordagem de temas prioritários voltados à ética, sempre que possível, durante conferências, reuniões e exposições que envolvam quantidade relevante de colaboradores; (iii) presença e participação ativa nos treinamentos corporativos, a fim de estimular a adesão generalizada do corpo funcional e, além disso, enaltecer os padrões éticos de conduta de caráter exemplar; (iv) expor de forma constante, seja pela veiculação midiática, seja pela comunicação interna da empresa, quaisquer mudanças e inovações acerca do conteúdo das políticas internas, assegurando a atualização constante dos colaboradores.

- (B) *Criação de regras e procedimentos*: é cabível a inserção de um capítulo específico no código de ética e conduta da companhia, a fim de prover fundamento às normas internas e demais providências correlatas, com as diretrizes gerais que denotem a solidificação do compromisso corporativo com a proteção aos direitos da mulher no ambiente de trabalho. Uma vez adequado o código, cabe robustecer o sistema de políticas internas, em especial, (i) criar polícia específica voltada a difundir as melhores práticas de prevenção, combate e conscientização quanto aos atos de assédio e violência nas dependências da empresa; (ii) adequar o sistema de canal de denúncias, a fim de que os seus operadores obtenham o devido preparo para identificar e manejar reportes de assédio e violência, bem como adquiram condições de prover o devido atendimento às vítimas, respeitado incondicionalmente o seu direito ao sigilo; (iii) aprimorar os procedimentos de investigações internas, com enfoque nas especificidades que são pertinentes à apuração e esclarecimento dos fatos, além das devidas diligências para a colheita de provas; (iv) tipificar, no âmbito da política de consequências, as devidas sanções àqueles que venham a incorrer em condutas de assédio ou violência, com a cominação de sanções que denotem não só a punição do infrator, mas também sirvam como exemplos educativos para prevenir o cometimento de novos ilícitos por qualquer integrante do corpo funcional.

- (C) *Comunicação*: a conscientização quanto à prevenção e identificação de casos de assédio e violência, a fim de tornar palpável a detecção de toda e qualquer infração dessa natureza, tem o sucesso de sua difusão atrelado à constante divulgação das normas internas da empresa, cujo teor deve estar ostensivamente divulgado nos mais diversos ambientes que compõem as dependências da empresa, mediante a adoção das seguintes providências: (i) fácil e prática disponibilização do código de ética e demais políticas internas; (ii) divulgação de materiais que promovam campanhas de conscientização da empresa, por meio do uso de materiais físicos como panfletos, *banners*, *outdoors*, além de recursos virtuais em dispositivos amplamente visualizados ou acessados pelos colaboradores.
- (D) *Treinamentos*: abarcam a premissa de que não há utilidade prática em programas de integridade que, meramente semânticos, carecem de devida compreensão, ou, por vezes, conhecimento, por parte do corpo funcional que integra a estrutura corporativa. Os treinamentos devem integrar o dia a dia da empresa, de maneira a fomentar o amplo conhecimento das normas éticas que regem a atividade da empresa, recomendando-se a utilização de técnicas como (i) *keep it simple and short* – KSS; (ii) *show, don't tell*; (iii) *tell, explain and describe*.<sup>6</sup>
- (E) *Canais de denúncia*: mecanismo que garante o devido conhecimento dos setores competentes acerca de qualquer infração às normas internas, assegurando a fiscalização e tomada de providências em face de qualquer ilícito e irregularidade para o devido exercício e ampliação de controles internos, adotando-se procedimentos como (i) denúncias via telefone, *e-mail* específico, canais *on-line* e quaisquer outros meios reputados adequados para que a vítima forneça o relato da agressão sofrida; (ii) manutenção de canais que não fiquem integralmente adstritos ao horário comercial, a fim de que não ocorra desestímulo à realização de denúncias; (iii) disponibilização de meios para que a vítima possa acompanhar

<sup>6</sup> CARVALHO, André Castro. Treinamentos corporativos. In: CARVALHO, André C. et al. *Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 119-154.

o andamento da denúncia realizada, de maneira a assegurar maior higidez ao procedimento; (iv) preservação da identidade do denunciante, assegurando-lhe a integridade moral, anonimato, confidencialidade de vedação a qualquer hipotética retaliação, angariando dessa forma a confiança de qualquer pessoa que venha a sofrer qualquer tipo de assédio, violência ou agressão no contexto das relações de trabalho.<sup>7</sup>

A sucinta exposição de questões práticas envolvendo as ferramentas de *compliance* acima expostas, de caráter não exaustivo, pode variar a depender do contexto corporativo analisado, das deficiências preexistentes em determinados programas de integridade, bem como dos desafios concretos encontrados para a conformação com os preceitos previstos no art. 23 da Lei nº 14.457/2022.

#### 4 Conclusão

Conclui-se que as práticas de governança social, como parte integrante do ESG, são um fator de aprimoramento das relações estabelecidas no ambiente de trabalho, especialmente quanto à proteção de direitos como a saúde, a segurança e a dignidade de colaboradores no desempenho de suas atribuições laborais.

O conteúdo previsto no art. 23 da Lei nº 14.457/2022, de forma conjugada à tutela estatal preexistente, inclusive no âmbito penal, denota o potencial de capilarizar, nos meandros da seara corporativa, a difusão da ética e da conformidade jurídica na seara corporativa.

Há forte expectativa de que a adesão da iniciativa privada aos termos da novel legislação, além de proporcionar à sociedade em geral maior conscientização, tornará mais eficiente a detecção de condutas infracionais e contribuirá, diretamente, para uma significativa redução, quiçá erradicação, de casos que envolvam a prática de assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

<sup>7</sup> CARVALHO, André Castro; ALVIM, Thiago Cripa. Funcionamento da linha ética. In: CARVALHO, André C. *et al. Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 211-238.

---

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ARAÚJO, Eduardo Dumont; CARVALHO, André Castro. Art. 23 da Lei nº 14.457/2022: o programa de integridade como ferramenta de governança social na prevenção e no combate ao assédio sexual e demais formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho. *In: BORGES DE PAULA, Marco Aurélio (Coord.). A hora e a vez do ESG: provocações e reflexões em homenagem a Ricardo Voltolini*. Belo Horizonte: Fórum, 2023. p. 167-175. ISBN 978-65-5518-619-2.

---

---