

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem

*The effectiveness or ineffectiveness of labor compliance as a tool for
preventing and combating harassment in the light of the Marcius Melhem Case*

Walneide da Silva

Auditora-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Estácio de Sá), Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos (Universidade Federal do Pará) e Mestre em Direito das Relações Sociais (Universidade da Amazônia).
<https://orcid.org/0009-0007-7359-6369>

Nazaré Sacramento

Auditora-Fiscal do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) e Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos (UFPA).
<https://orcid.org/0009-0006-0404-8513>

RESUMO: O presente trabalho resulta de estudo de caso que teve como objeto fato amplamente noticiado no Brasil, envolvendo denúncias da prática de assédio – moral e sexual – no âmbito da Rede Globo de Televisão, o mais importante complexo de comunicação do país. Situações como as denunciadas produzem efeitos nefastos sobre a ambiência laboral, com repercussão específica e contundente sobre as mulheres presentes no mercado de trabalho. O artigo apresenta o fato social e seus efeitos sobre a vida de trabalhadores, a grande maioria mulheres, promovendo o cotejo com a legislação e doutrina existentes sobre a matéria, com o objetivo de averiguar a pertinência da utilização do compliance como medida de prevenção e controle do assédio.

Palavras-chave: governança corporativa, perspectiva de gênero, violência no trabalho.

ABSTRACT: This paper results from a case study on a fact widely reported in Brazil, involving allegations of harassment – moral and sexual – at the Globo Tv Network, the most important communication complex in the country. Such situations produce harmful effects on the work environment, with specific and resounding repercussions on women present in the labor market. The article presents the social fact and its effects on the lives of workers, majorly women, confronting them with existing legislation and doctrine on the matter, with the aim of investigating the relevance of using compliance as a prevention and control measure of harassment.

Keywords: corporate governance, gender perspective, violence at work.

1. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2020, a revista Piauí lança matéria intitulada “O que mais você quer, filha, para calar a boca?” (Batista Jr, 2020, *on-line*). A reportagem deu maior publicidade aos comentários surgidos em 2019 sobre alegações de assédio sexual e moral envolvendo o ator e humorista e, na época, diretor do Núcleo de Humor da TV Globo, Marcius Melhem e algumas atrizes que trabalharam/trabalham na emissora, e trouxe à tona para o grande público o relato detalhado das primeiras denúncias desse caso. Posteriormente, são publicadas, dentre tantas outras sobre o assunto, duas novas reportagens, uma delas, no portal Metrôpoles (Amado; Meireles, 2023, *on-line*), em março de 2023, onde são entrevistadas várias denunciantes e o denunciado, e, em maio de 2023, novamente na Revista Piauí (Batista Jr, 2023, *on-line*), com atualização do caso Melhem e informando sobre mais um caso de assédio nas dependências da Globo.

Longe de ser pontual ou excepcional, os casos de assédio moral e sexual descritos nas reportagens dão conta de violências perpetradas contra mulheres no âmbito do trabalho. Dados da pesquisa sobre Violência e Assédio contra a Mulher no Mundo Corporativo (Tocha Filmes, 2019, *on-line*), indicam que, no Brasil, apenas 19% das empresas atuam no combate à violência contra a mulher. Das mulheres ouvidas na pesquisa, um total de 12% informou já ter sofrido agressões sexuais, sendo que sete em cada dez trabalhadoras ainda foram alvo de humilhações como xingamentos e insinuações sexuais no trabalho, conforme dados do Instituto Patrícia Galvão (Patrícia Galvão, 2020, *on-line*).

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) informou que, em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre eles a depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer (Farias, 2023, *on-line*). É oportuno destacar que no Brasil as causas mentais e comportamentais assumiram a terceira posição no *ranking* de motivos determinantes para afastamento de trabalhadores já no ano de 2021, como apontado pelo Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (MPT, 2023).

No caso objeto deste estudo, as reportagens mencionadas nos dão notícias de que os mecanismos postos pela Globo para combater práticas ilegais e irregulares, como o *compliance*¹, aparentemente, não funcionaram para impedir o assédio, apontando que não há imparcialidade, quando o interesse do empregador está em jogo. A cultura organizacional presente naquele ambiente, conforme relatado, foi fundamental para a ocorrência dos fatos denunciados.

Assim, a escolha do caso objeto do presente artigo, com sujeitos mulheres como vítimas, é emblemática e justificada, diante dos relatos variados de sofrimento dessas pessoas alvos de assédios no ambiente de trabalho que retratam, em grande medida, o contexto patriarcal² da sociedade brasileira.

Por meio deste estudo e seus desencadeamentos, vislumbramos quantas mulheres mais vivem histórias de sofrimento, constrangimento e adoecimento, em razão de assédios perpetrados no ambiente de trabalho, ainda mais se pobres, se negras, com contratos de trabalho vulnerabilizados pela terceirização, autônomos, informalidade, microempendedoras individuais - MEI e as PJ³; relações de trabalho, onde as marcas da desigualdade e superexploração são mais presentes. Acrescente-se a isso a sobrecarga advinda do trabalho reprodutivo e o aumento da participação relativa da mulher na renda familiar, visto que cerca de 50,8% das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres (DIEESE, 2023).

As evidências expostas permitem concluir que os mecanismos de combate presentes na sociedade brasileira não estão sendo suficientes para coibir os assédios praticados

1 Compliance é um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores (CADE, 2016, *on-line*).

2 Hartmann *apud* Saffioti (1979, p.232) define patriarcado como sendo: “[...]conjunto de relações sociais que tem uma base material e no qual há relações hierárquicas entre homens, e solidariedade entre eles, que os habilitam a controlar as mulheres”. Patriarcado é, portanto, o sistema masculino de opressão das mulheres.”

3 “A denominação “pejotização” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas” (Brianezi, Katy, 2011, *on-line*).

no ambiente laboral. Nesse sentido, as escolhas políticas para conter o assédio no trabalho são diversas. Há nações sem individualização legal, mas que contam com uma maior efetividade dos direitos fundamentais, como a Alemanha; ou países com tipicidade pioneira como a Suécia e; outros, com regulação mais abrangente contra assédio, como a França (Campos; Pancheri, 2017, *on-line*).

Sabemos ainda que os canais de comunicação instituídos por empresas são apontados como medidas eficientes para prevenir o assédio, acolhendo a vítima, formalizando suas denúncias, assim impedindo que sejam silenciadas, conforme indicado pela primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho, realizada pela Organização Mundial do Trabalho – OIT (2022).

Ao propor um debate sobre o assunto, o presente trabalho pretende se debruçar sobre o mecanismo de compliance, verificando sua capacidade e eficiência como estrutura de prevenção e controle de práticas assediosas praticadas no ambiente de trabalho. Apresenta-se o seguinte questionamento: Como o caso Marcius Melhem nos faz refletir sobre os limites do compliance na apuração de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho?

Tal questionamento decorre da observação do caso analisado, onde notamos como a configuração do assédio e o tratamento conferido no âmbito de uma grande empresa ainda se revelaram ineficientes e ineficazes a fim de dar uma resposta adequada e célere às vítimas, nos fazendo refletir sobre a maturidade da cultura do compliance no Brasil, tendo sido utilizada uma abordagem hipotético-dedutiva de caráter descritivo e analítico, onde pretendeu-se discorrer sobre um fato social determinado e seus efeitos sobre a vida de trabalhadores, a grande maioria mulheres, promovendo o cotejo com a legislação e doutrina já existente sobre a matéria, com o objetivo de averiguar a pertinência da utilização do compliance como medida de prevenção e controle do assédio.

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

No ano de 2020, um caso de grande repercussão ganhou a mídia nacional. Em reportagem veiculada pela Revista Piauí (Batista Jr, 2020, *on-line*), são escancarados supostos episódios de assédio sexual e moral ocorridos nas dependências de uma das maiores emissoras do país, o Grupo Globo de Televisão. O acusado era Marcius Melhem, diretor do Núcleo de Humor da emissora. As vítimas da violência ocorrida no ambiente de trabalho seriam a atriz Dani Calabresa e outras funcionárias da empresa.

Na reportagem sob o título “A Globo e o assédio sexual”, de maio de 2023, veiculada na Revista Piauí (Batista Jr, 2023, *on-line*), além de novos dados do caso em destaque neste projeto, há denúncia gravíssima sobre outra vítima de assédio moral e sexual, na empresa, que ficou conhecido como caso Esmeralda. A assediada, assim como Dani Calabresa, teria sido alvo de assédio escancarado de colegas de trabalho, repetidas vezes, e, apesar das denúncias aos colegas e às várias instâncias da Globo, a emissora, aparentemente, ignorou o caso por um tempo considerável, não podendo ser razoável.

No caso objeto do nosso estudo, de acordo com os relatos das atrizes envolvidas, Marcius Melhem teria cometido diversos abusos, incluindo assédio moral e sexual. Batista Jr (2020, 2023, *on-line*) relata nas reportagens denúncias que descrevem comentários e insinuações inapropriadas, avanços físicos indesejados e outros comportamentos abusivos. As atrizes e suas testemunhas expuseram detalhes dos supostos assédios nas declarações dadas e divulgadas nas entrevistas realizadas tanto por Batista Jr, quanto por Amado e Meireles (2023, *on-line*).

Segundo as vítimas, Melhem teria a prática de mantê-las sob seu domínio, impedindo que participassem de outros programas, deixando de comunicar oportunidade de novos projetos e de conferir créditos devidos aos trabalhos desenvolvidos pelas profissionais, atitudes por ele justificadas como forma de proteção, mas que em realidade desqualificavam os profissionais vitimados pelo assédio, rebaixando suas qualidades. As atrizes também alegaram que o ambiente de trabalho na TV Globo era hostil e que se sentiam coagidas a se calar sobre os abusos devido à posição de poder de Melhem na emissora.

Práticas assediosas no âmbito da Globo, ao que tudo indica, são antigas e recorrentes. Há relatos de situações de assédio vividas pelas vítimas que remontam o ano de 2014 ou mais remotos (Amado; Meireles, 2023, *on-line*). Prova disso é que para a primeira reportagem da revista Piauí (Batista Jr, 2020) foram ouvidas 43 pessoas sobre o caso Marcius Melhem. Dessas, 02 vítimas de assédio sexual, 07 vítimas de assédio moral e 03 delas vítimas de assédio moral e sexual por parte do acusado. Poucas pessoas saíram do anonimato na entrevista. A maioria preferiu ficar anônima por motivos dos mais diversos, como, por exemplo, evitar atritos com a Globo ou prejuízo às carreiras. Os números de sabedores do caso, tempo decorrido e vítimas são indicadores que os assédios atribuídos a Melhem eram bastantes conhecidos pela emissora.

Dani Calabresa, segundo reportagem (Batista Jr, 2020, *on-line*), em dezembro de 2019, denunciou Marcius Melhem, o único diretor do Núcleo de Humor da TV Globo, à Monica Albuquerque, chefe do Desenvolvimento e Acompanhamento Artístico (DAA), ao qual os artistas recorrem para apresentar suas queixas. O DDA, após ciência

formal do caso, informou à atriz que acionaria o compliance da emissora, que seria o mecanismo posto para combate de práticas ilegais ou irregulares. Não surtiu efeito. Pelos relatos, o suposto agressor não se constrangeu com a denúncia feita e continuou a avançar com os assédios. Inclusive se valendo de notas de apoio de colegas do núcleo de humor da TV Globo, fato que o fortaleceu em sua posição de poder dentro da emissora, e passou, assim, a taxar a vítima de louca, dizendo também que ela, Calabresa, estava manchando o nome da empresa. Entretanto, a coragem da primeira denunciante levou às novas denúncias de assédio contra Melhem.

A Globo anunciou que tinha terminado o compliance em fevereiro de 2020. Em março de 2020 (Batista Jr, 2020, *on-line*), Marcius Melhem saiu de licença por 180 dias para acompanhar a filha em tratamento de saúde e deixou a chefia do núcleo de humor da emissora. A empresa se restringe a informar que, “por motivos pessoais”, Marcius estava deixando a direção dos projetos humorísticos da emissora e termina o comunicado informando que “Marcius solicitou, ainda, licença das funções de roteirista e ator por um período de quatro meses.”

Decorridos meses, após início das investigações de assédio denunciado por Dani Calabresa e outras profissionais ao compliance da Globo, em agosto de 2020, Melhem sai da emissora. No momento do seu afastamento, a Globo faz um comunicado agradecido ao denunciado, sem nenhuma referência ao seu comportamento inadequado (Batista Jr, 2020, *on-line*).

A nota, mesmo diante de inquérito existente na empresa para investigar as acusações de assédio sexual e moral em suas dependências, não mencionava o assédio e, seu conteúdo benevolente, favorecia Marcius Melhem, numa demonstração de tolerância da emissora com o que vinha ocorrendo em suas dependências, gerando profunda insatisfação e indignação nas vítimas, conforme reportagens.

Para o acusado de assédio, a atitude da Globo foi benéfica, tanto no seu afastamento inicial, quanto na sua dispensa. Segundo ele, em falas posteriormente reproduzidas e utilizadas em sua defesa, sua saída foi decisão do compliance, pois, além de não ter sido comprovado nenhum assédio, ele, Melhem, não teria perfil de chefia, já que era “muito mais colega, muito mais amigo do que um perfil de chefe”. Não tendo assim sido determinada circunstância alguma que levasse ao seu desligamento por justa causa. O acusado faz questão de frisar, em reportagens, que percebeu todas as parcelas rescisórias devidas em razão de uma dispensa imotivada.

A Globo, segundo conteúdo das reportagens, não deu para as vítimas acesso ao relatório final do compliance (Batista Jr, 2023, *on-line*); não pagou pelos tratamentos

das mulheres que, em virtude dos assédios sofridos, passaram a frequentar terapias e tratamentos psiquiátricos. Em caso similar ao ora debatido, envolvendo o ator José Mayer, a vítima, apesar das denúncias ao setor de Recursos Humanos e à Ouvidoria da empresa sobre situações assediosas vividas, só teve resposta da emissora, após trazer a público o que sofrera, pois, até então, reinava o silêncio na empresa sobre suas denúncias.

A emissora, em todos os casos denunciados de assédios supostamente perpetrados por Marcius Melhem, conforme reportagens, nunca reparou as vítimas ou se responsabilizou pelos acontecimentos ou divulgou o resultado das investigações internas ou o número de denunciante. A solução inicial tentada pela empresa, aparentemente, foi o silenciamento sobre os fatos.

Na imprensa, o caso ganhou grande divulgação, em dezembro de 2020 (Batista Jr, 2020, *on-line*). Desde então, continuou a ser objeto de investigações. Na 36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, passou a tramitar uma ação pública contra o Grupo Globo que pretende discutir a responsabilidade da emissora nas práticas de assédio nas suas dependências. A partir dessa ação, sutilmente, as condutas do Grupo começam a mudar. Agora precisavam provar que a emissora, como empregadora, observou a legislação sobre assédio e protegeu seus funcionários de ações assediosas, proporcionando um ambiente de trabalho saudável.

Nesse sentido, em novo documento cuidadosamente elaborado e enviado à Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM), em janeiro de 2022, que também investiga o caso, a emissora informa que a saída de Marcius Melhem não foi fruto de comum acordo entre as partes, mas consequência de investigações internas, não excluindo a possibilidade de existência de assédio e, tentando demonstrar que o Grupo, a partir da ciência dos fatos, fez tudo ao alcance.

Da leitura da apresentação do caso foi possível destacar as seguintes conclusões do comportamento da Rede Globo com base nas reportagens: 1) tratava-se de práticas antigas na emissora; 2) a Globo, aparentemente, apesar de tomar conhecimento de forma direta ou indireta, vinha encobrendo os casos de assédio, em suas dependências; 3) as notas emitidas de apoio e agradecimento, no momento do afastamento e dispensa do humorista, além do pagamento de verbas indenizatórias, refletem uma posição de conivência da Rede Globo com Marcius Melhem; 4) a atuação do compliance não surtiu efeito, ou talvez a inação, sendo necessária a judicialização dos casos e divulgação na mídia para que a empresa colocasse em ação verdadeira seus mecanismos de prevenção ao assédio e; 5) não foi dada resposta às denunciante (abafamento).

Não se trata de partir do pressuposto de que houve o assédio, até porque o processo ainda está em trâmite, mas de refletir, a partir do caso, sobre possíveis omissões e sobre a utilização do compliance. A postura da Globo, no caso Marcius Melhem, espelharia condutas de organizações em casos similares de assédio no mundo do trabalho. Assim, o debate proposto no presente artigo, diante das ações do mecanismo de combate ao assédio presentes na Rede Globo versará sobre o alcance e limites do compliance como sistema de gestão nas empresas.

3. ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

Dados do Ministério Público do Trabalho – MPT (Gonzalez, 2023, *on-line*) informam que, entre janeiro e junho de 2023, foram recebidas no órgão 6.309 denúncias formais de assédio moral, número que demonstra um crescimento de 90% em relação ao primeiro semestre do ano anterior. O assédio sexual teve um aumento de 23% com 682 denúncias para o mesmo período.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST (Gonzalez, 2023, *on-line*) registrou 45 mil novos processos por assédio moral e sexual só no primeiro semestre de 2023, configurando um aumento de 16% em relação ao mesmo período do ano anterior. No mesmo sentido de crescimento, a última edição do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) fala do aumento de ocorrências por assédio sexual no ano de 2021 para 2022 de 49,7% (Gonzalez, 2023, *on-line*).

Os fenômenos de perseguições e sofrimentos no mundo do trabalho passaram a ser alvo de estudos mais sistemáticos a partir da década de 80, tendo sido possível identificar, desde o início, a nefasta repercussão sobre a saúde de trabalhadores, sendo Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã, radicado na Suécia, o pioneiro no estudo do assunto, ao introduzir o conceito de *mobbing* para falar sobre assédio dentro das organizações (Hirigoyen, 2011). O estudo do referido autor foi disseminado para outros países e, em 1998, é publicada a obra da psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta familiar e vitimóloga francesa, Marie-France Hirigoyen, intitulado *O Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. O termo assédio moral ganha grande repercussão em decorrência do sucesso de vendas dessa última publicação que tem por base os estudos de casos reais promovidos pela psiquiatra, que abordam questões como a perversidade do agressor, condutas que tipificam o assédio, bem como as consequências na saúde da vítima. Destaca-se, na doutrina, o conceito reformulado por Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17-18), no sentido de definir o assédio moral como: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a

dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”.

No Brasil, os conceitos foram erigidos pela doutrina e jurisprudência. No âmbito acadêmico brasileiro, a precursora foi a médica Margarida Barreto que, com suas pesquisas e discussões sobre o assunto, defendeu dissertação de mestrado com o tema *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, publicado em 2003. Na tese, a autora correlaciona o agravamento de doenças sofridas por trabalhadores ao assédio moral e define violência moral no trabalho como “Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e manipulações perversas.” (Barreto, 2003, p.22).

Para Roberto Heloani (2005), há a necessidade de considerar o indivíduo como resultado de uma construção social e histórica, fazendo com que nas relações estabelecidas na sociedade, ele atue como sujeito e produtor da realidade social, atravessadas por leis e regras. Para referido autor (2005, p.103): “a violência torna-se uma resposta a um sistema desumano e não pode ser considerada um mero mecanismo individual. Em outras palavras, nesse processo, a violência passa a ser uma perversão da perversão, ou seja, uma armadilha motivada pela crueldade do sistema.”.

Apesar dos inúmeros e bons estudos elaborados sobre o tema, no nosso país inexistem, até hoje, um conceito geral capaz de definir a prática do assédio moral e estabelecer os contornos necessários que facilitem sua identificação no dia a dia do mundo do trabalho.

Tal omissão, no entanto, pode ser preenchida com a aprovação pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, no ano de 2019, da Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, em processo de ratificação no Brasil, que será objeto de maior análise, mais adiante, no presente estudo.

Feitas as considerações iniciais sobre assédio moral e não se pretendendo com este artigo fazer uma extensa revisão histórica e bibliográfica sobre o tema, informamos que para o estudo do caso proposto, analisamos o assédio moral nas Organizações Globo por meio de uma abordagem psicossocial, abandonando o viés tradicional (vítima-agressor) sobre o assunto, que busca explicar o assédio no âmbito psíquico e individual, fases do assédio, comportamentos assediosos e repercussões na saúde.

A abordagem tradicional do assédio moral foi construída por meio dos atendimentos das vítimas, com o olhar direcionado de forma individualizada para o sujeito assediado, tendo nas denúncias e nas judicializações dos casos as formas de combate

mais frequentes, além de tratamento psicológicos e psiquiátricos individuais, sendo sua principal referência teórica Marie France Hirigoyen.

A abordagem utilizada neste trabalho, a psicossocial, por sua vez, parte do entendimento de que a origem do assédio se encontra na forma de organização do trabalho e da sociedade, associados a fatores individuais e relacionais.

Baseados nos estudos de Soboll (2017), a nossa opção pela abordagem psicossocial se deu por essa evidenciar a importância de a análise do assédio moral ir além da apreciação individual dos casos, da perspectiva “vítima-agressor”, mas, sim, buscar um exame mais amplo dos elementos do trabalho e da sociedade que promovem, favorecem e/ou permitem práticas de assédio moral e que são resultantes da combinação de fatores mais amplos como questões individuais, do grupo, organizacionais e social.

Gaulejac, ao tratar da banalização do estresse e do assédio moral na sua problematização sobre o mundo gestor, tendo a gestão como ideologia dominante, informa:

O sofrimento psíquico e os problemas relacionais são os efeitos dos modos de gerenciamento. A noção de cerco moral tende a focalizar o problema sobre o comportamento das pessoas, mais do que sobre os processos que os geram. Quando o assédio, o estresse, a depressão ou, mais geralmente, o sofrimento psíquico, se desenvolvem, é a própria gestão da empresa que deve ser questionada. Na maioria dos casos, o cerco não é o fato de uma pessoa particular, mas de uma situação de conjunto. (Gaulejac, 2007, p. 225 apud Raichelis; Silva, 2015, *on-line*).

Na reportagem da revista Piauí (Batista Jr., 2020, *on-line*), as atrizes da Globo alegaram que o ambiente de trabalho na emissora era hostil e que se sentiam coagidas a se calar sobre os abusos devido à posição de poder de Melhem na empresa. Cininha de Paula, funcionária de longa data da Globo, relata, em entrevista concedida ao Portal Metrôpoles (Amado; Meireles, 2023, *on-line*), por exemplo, caso antigo de assédio sofrido por ela, ocorrido antes de ser diretora e por ocasião de um pedido de renovação contratual. As denúncias de assédios que têm Marcius Melhem como acusado remontam ao ano de 2014. Há ainda registros de diversos casos de assédio moral e sexual no âmbito da TV Globo citados nas reportagens aqui mencionadas e em outros veículos de comunicação. Não temos assim como olvidar que as denúncias de assédios ocorridos na emissora precisam e devem ser analisadas para além das características individuais das pessoas envolvidas.

O assédio moral tem variáveis diversas o que faz com que seja um processo complexo. No caso objeto do presente estudo, Marcius Melhem não seria o único responsável pelas violências perpetradas contra as pessoas que o acusam. Fatores organizacionais existentes no âmbito da Globo, aparentemente, propiciaram, incentivaram, ou não coibiram práticas assediosas naquele ambiente laboral.

Nesse sentido, Freitas (2007, *on-line*) ressalta a importância das organizações na análise do assédio, visto que esse, ao ocorrer no espaço de trabalho, a partir de prerrogativas delegadas pelas empresas, sob condições organizacionais e seus atores, nos darão notícias da própria organização e não somente dos indivíduos envolvidos no caso.

Marcius Melhem, pelos relatos presentes nas reportagens, era agente assediador dentro de uma cultura organizacional permissiva, que viria banalizando há anos comportamentos agressivos dentro da emissora, sendo essa a causa central e mantenedora da violência perpetrada por meio de assédios reiterados. A maior visibilidade pela mídia aos sujeitos envolvidos nos casos de assédio relatados faz fixarmos o olhar à abordagem “vítima e agressor”, esquecendo o papel principal da Globo nos fatos ocorridos em suas dependências.

Partindo da realidade noticiada no âmbito das organizações Globo, o assédio moral pode ser entendido como parte da cultura daquele ambiente de trabalho. Casos de violências que se somam ao longo dos anos, sem soluções efetivas para vítimas, são espécies de salvo-conduto para agressores que, ao saberem que não há controle sobre seus métodos de gestão e comportamentos, se sentem livres para o exercício de práticas assediosas.

4. ASSÉDIO MORAL SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO

O caso de estudo, base para este texto, fala, em sua maioria, de violências perpetradas contra mulheres no seu ambiente de trabalho, numa representação de situações que se repetem na sociedade brasileira, mas não somente nela, por ter como causa maior uma das estruturas fundantes do capitalismo: o patriarcado.

Assim, muito embora, ofensas à dignidade e aos direitos de trabalhadores (as) sejam marcas das relações hierárquicas de trabalho, desde seu início, entendemos que a abordagem do assédio na perspectiva de gênero seja necessária visto que pesquisas apontam que as mulheres são mais afetadas por esse tipo de violência, com abalo à saúde física e mental, tendo em conta que a maioria dos agressores são homens.

Dados do Instituto Patrícia Galvão (2020, *on-line*) informam que 76% das trabalhadoras relataram já terem sido vítimas de violência e assédio no trabalho.

A observação das condições salariais e históricas da exploração da mão de obra feminina, continuamente, apontam para uma discriminação maior das mulheres no espaço produtivo que dos homens. Discriminação, preconceito e violências, aqui incluímos o assédio sexual e moral, sempre estiveram presentes.

Para Ávila (2011, p. 48): “[...] as mulheres engajadas no trabalho assalariado foram tratadas como fora de seu lugar e, por isso, sua inserção no mercado de trabalho foi, desde aí, tratada como uma ausência delas do espaço para a qual estavam ‘destinadas’, o espaço familiar doméstico”. A autora ainda nos lembra que as desigualdades as quais as mulheres já estavam submetidas, naquele contexto inicial do capitalismo, tinham bases em discursos ideológicos que desvalorizavam a participação da mulher no mercado de trabalho, objetivando manter e/ou acentuar a exploração e a dominação de mulheres, como se natural fosse.

O determinismo biológico presente nesses discursos é criado, absorvido e incentivado pelo modo de produção capitalista, que se beneficia. O capital se apropria dessa concepção que organiza e legitima a separação de funções de homens e mulheres, no mundo do trabalho, para obter lucro por meio de salários menores pagos e “justificados” para o contingente de mulheres trabalhadoras.

Reflexo histórico, ainda hoje, da inserção da mão de obra feminina no mundo do trabalho assalariado é a desigualdade e exploração em trabalhos informais, precários e sem proteção do Estado, somados a sobrecarga do trabalho reprodutivo do qual a mulher nunca se desvencilhou, ficando claro assim que a opressão, discriminação, diferenciações e violências vividas pelas mulheres, no mundo do trabalho, têm causas econômicas e, historicamente, construídas para benefício do capital. Nesse sentido, analisar o assédio vivenciado por mulheres no ambiente laboral, sob uma perspectiva de gênero, é compreender que em todos os espaços sociais há lutas por poder nas relações estabelecidas entre homens e mulheres.

Aqui, pelo espaço reduzido para discussão, não iremos nos aprofundar na multiplicidade existente sobre o conceito de gênero, por ser uma questão bastante densa. Assim, trabalharemos gênero como categoria analítica que examina e questiona as relações sociais, econômicas e políticas entre os sexos, ligando as desigualdades daí advindas às bases estruturais do capitalismo (Scott, 1990). Lembramos também que ao utilizar o termo mulher, fazemos como categoria discursiva de análise, mas ciente da pluralidade de mulheres que a palavra comporta.

Para Teles e Melo (2002), ciências diversas recorrem a categoria gênero para demonstrar desigualdades socioculturais existentes entre homens e mulheres, seja na esfera pública ou privada, que reforçam papéis sociais distintos construídos e legitimados historicamente e que influenciam na criação de diretrizes para dominação masculina e submissão feminina. Entretanto, não há como fazer a análise da subordinação feminina sem a vinculação ao patriarcado. Nesse sentido, Saffioti (2011) associa gênero ao patriarcado, sendo esse um sistema político-ideológico que sustenta e é sustentado pelo sistema capitalista, por meio do “nó” analítico que sugere o imbricamento entre classe social, raça/etnia e gênero.

Assim, a inclusão da mulher no mundo produtivo, bem como as relações desiguais de poder entre homens e mulheres advindas dessas inserções são reflexos das forças patriarcais que buscam preservar a supremacia masculina em todos os espaços sociais e, como em outras esferas, essa dominação/subordinação/subserviência se consoma e se propaga por meio de violências (assédios morais e sexuais).

O machismo estrutural, como conjuntura patriarcal sistêmica e base ideológica do patriarcado na nossa sociedade, delimita os papéis no meio ambiente de trabalho, colocando também naquele espaço a mulher como objeto de desejo e propriedade do homem.

Outra característica advinda dessa cultura patriarcal e levada para o ambiente de trabalho é a responsabilização/culpabilização da mulher pelo desejo despertado no colega de trabalho/no chefe/ no superior hierárquico, justificando os assédios cometidos, restando a mulher, assim como no ambiente doméstico, a função de satisfazer o homem. Uma obrigação trabalhista a mais incluída no contrato de trabalho feminino e naturalizada por significativa parte da sociedade que tolera agressões contra mulheres.

É nesse sentido que, na reportagem da Revista Piauí, é possível observar o relato de Marcius Melhem culpabilizando Dani Calabresa - em razão de seus atributos físicos - pelas suas investidas (assédios) contra a atriz:

Melhem falou do assédio de sábado como se estivesse fazendo uma cena de humor, com os braços abertos. “Para, para, para”, começou. “Eu não tenho culpa do que aconteceu! Quem mandou você estar muito gostosa?” E caminhou em direção a Calabresa. Ela se levantou, tentando evitar qualquer contato físico e, para se esquivar dele, começou a andar em volta de uma mesa que fazia parte do cenário. Maria Clara Gueiros pediu para o chefe deixar a colega em paz. Calabresa também reagiu: “Não quero seu abraço nem suas desculpas, você já me agarrou, lambeu minha cara e encostou o

pau em mim.” Melhem seguiu falando que ela era a responsável pelo comportamento dele: “Você tá muito gostosa”. (Batista Jr., 2020, *on-line*).

Desta maneira, analisar assédios cujas vítimas são mulheres sob uma perspectiva de gênero é essencial para busca de equidade nas relações laborais nas organizações. Os prejuízos financeiros advindos pelos malefícios do assédio dentro das corporações (absenteísmo, adoecimento físico e psicológico, licenças para tratamento de saúde, diminuição da produção, entre outros) e, também, as repercussões negativas geradas pelas exposições de casos na mídia têm feito com que grandes empresas e corporações comecem a pensar em formas de controle de atos assediosos dentro do ambiente laboral. A manutenção do poder econômico tem sido ao longo do tempo o norte ético do capitalismo.

Nessa movimentação recente da iniciativa privada é que surge a figura do compliance, como sistema de gestão e mecanismo de combate ao assédio nas empresas, restando saber o quanto pode ser ou não eficaz diante de uma cultura de violências contra a mulher sustentada por ideologias discriminatórias dentro de um sistema patriarcal de séculos.

Durante sessão comemorativa do centenário da OIT (108^a), em 21 de junho de 2019, foi aprovada a Convenção nº 190 (OIT, 2019), que versa sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, com forte recorte de gênero já que, em seu preâmbulo, evidencia que “a violência e o assédio baseados no gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas.” (OIT, 2021, p. 22).

Tal instrumento – como já introduzido anteriormente - revela sua importância ímpar diante dos elevados números de casos de assédio (moral e sexual), conforme dados apurados pela própria OIT. Elaborada a partir de um intenso diálogo social, a C190 veio preencher uma lacuna relativa à definição da prática de assédio moral, com destaque para a retirada da reiteração da conduta como elemento essencial à configuração da prática. No Brasil, tal medida assume peculiar relevância face à ausência de uma norma no âmbito federal que delineasse o assédio moral, conferindo contornos e alcance precisos.

Em março de 2023, no Dia Internacional da Mulher, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva enviou ao Congresso Nacional, proposta de ratificação da referida Convenção, pela Mensagem nº 86⁴, estando em andamento forte movimentação institucional visando a ratificação da norma por nosso país.

4 O despacho presidencial foi publicado no Diário Oficial da União, em 09/03/2023, edição 47, série 1, página 6.

A proposta já conta com o parecer favorável da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN), estando pendente de apreciação por mais 04 (quatro) comissões e sujeição ao plenário da Câmara dos Deputados, conforme ficha de tramitação da Mensagem - MSC 86/2023 (BRASIL, 2023). Mesmo que diante de um longo caminho legislativo, merece destaque a reflexão proposta por Lima Filho (2021) no sentido de que a pendência de aprovação pelo Congresso Nacional não desautoriza sua aplicação como fonte de interpretação, versando a norma internacional sobre direitos humanos, e revelando-se, nesta perspectiva, como instrumento eficaz no combate à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho.

Desta forma, sem pretender ignorar o processo legislativo de ratificação da norma internacional, importante considerar a necessidade de observância pelo Estado brasileiro dos princípios fundantes da OIT, revelando-se pertinente e urgente a implementação de mecanismos de prevenção e controle da violência e assédio no trabalho, seguindo o norte orientador da C190, com particular relevo à figura do assédio moral, ainda carente, repisa-se, de norma federal que delimite sua configuração e alcance.

Em linhas gerais, a C190 é importante instrumento de defesa ao trabalho livre de violência e assédio, com foco no combate aos comportamentos flagrantemente violadores de direitos humanos – notadamente a dignidade da pessoa humana, revelando-se também inovadora a referida norma ao considerar todas as manifestações relacionadas ao trabalho, independente da constatação em determinado espaço físico (assédio virtual); a configuração da violência e assédio independente do *status* contratual entre agente e vítima; e, com o necessário destaque para a violência ou assédio com base no gênero.

Também em 2021, ano de vigência da C190, a OIT realizou a primeira pesquisa global com foco nas experiências de violência e assédio no trabalho, com dados divulgados no ano seguinte (OIT, 2022), cuja leitura é recomendada face às especificidades dos dados apurados, colacionados ao presente trabalho de forma ampla e genérica.

Neste contexto, ao introduzir o resultado da pesquisa, é destacado pela OIT que os casos de violência e assédio no mundo laboral acarretam danos ampliados, que atentam contra a dignidade, vida e saúde de trabalhadores, devendo ser alvo de preocupação coletiva (indivíduos, famílias, empresas e sociedade).

Os resultados foram organizados mediante 03 (três) relatórios específicos que identificaram: a) prevalência e frequência da violência e assédio; b) principais fatores de risco e; c) disposição de divulgar a ocorrência.

Em linhas gerais, e em contexto global, aferiu-se que de 01 a cada 5 trabalhadores sofrem violência e assédio, sendo que 61,4% foram vítimas por mais de 3 vezes em sua vida profissional. Os resultados da pesquisa foram categorizados por sexo, idade e/ou características especiais (trabalho assalariado ou não, de migrantes ou de pessoas afetadas pela discriminação), revelando-se que o grau de risco era maior entre jovens e mulheres, impactando com maior intensidade os indivíduos mais propensos a serem discriminados.

Outro aspecto relevante da pesquisa, inclusive com o fim de contribuir para o desenvolvimento de mecanismos de prevenção e controle, residiu na identificação das dificuldades enfrentadas pelas vítimas para falarem sobre o assunto.

Neste contexto, também de forma global, 54,4% dos entrevistados considerados informaram ter revelado a violência ou assédio de que foram vítimas, priorizando a divulgação dos fatos para familiares e amigos, observando-se que a comunicação a empregadores e supervisores assumiu o terceiro lugar no *ranking*, logo após os colegas de trabalho.

O acesso aos canais institucionais – inclusive dentro da própria empresa - revela menor incidência dentre as vítimas, que apontam como barreiras para divulgação dos fatos, a sensação de perda de tempo e o medo de verem comprometida sua reputação.

Em síntese, o destaque a ser conferido à C190, ao lado de toda a normatização dela decorrente, se faz relevante a fim de visibilizar o invisível, haja vista que os índices alarmantes constatados em pesquisas diversas – inclusive a elaborada pela OIT - ainda são fruto de subnotificação de casos, diante das dificuldades encontradas pelas vítimas para assumirem a condição de denunciante, ao lado de todos os percalços vivenciados no próprio local de trabalho, bem como nas esferas policial e judicial – conforme o caso. O doloroso processo de revitimização, ao lado da sensação de descrédito ou de ausência de efetiva investigação e responsabilização são constantes em procedimentos de apuração dos casos de assédio, circunstâncias agravadas diante de uma vítima mulher, o que confirma a pertinência do presente artigo, elaborado com o escopo de avaliar a eficiência e eficácia do sistema de compliance trabalhista como mecanismo de gestão e fiscalização.

5. COMPLIANCE COMO MECANISMO DE COMBATE AO ASSÉDIO

Em sede preliminar, antes de discorrer especificamente sobre o sistema de compliance como instrumento de prevenção e combate ao assédio, necessário elaborar sucinta análise da ambiência laboral onde se deu o caso sob estudo, chamando atenção aspecto peculiar relativo ao ingresso das denunciante à Globo que, na condição de principal rede de televisão do país, assume a posição – ainda que fictícia – do mais alto patamar a ser alcançado por um profissional da mídia televisiva, dentre atrizes, diretores, roteiristas e demais profissionais envolvidos na produção de programas televisuais.

Tal contexto é retratado pelo depoimento da roteirista Carolina Warchausky, recém-saída da faculdade e que se reconhecia no emprego “dos sonhos”, admitindo dificuldade em se reconhecer como vítima de condutas assediosas que estariam sendo praticadas pelo então diretor Marcius Melhem. “Emprego dos sonhos” também foi a expressão utilizada pela roteirista Luciana Fregolente (Amado; Meireles, 2023, *on-line*).

O ambiente televisivo, à primeira vista, estaria longe de ser um local sombrio, propício para a manifestação de uma chefia austera. No entanto, requintadas práticas de abordagem e tratamento revelaram-se igualmente assediantes, capazes de proporcionar idêntico sofrimento psicológico, equiparando-se aos gritos e xingamentos – geralmente relacionados ao assédio tradicional.

No caso sob análise, o panorama era bem distinto, não havia um comportamento agressivo, e sim, relações de pseudocumplicidade, marcadas pela tônica do humor que muitas vezes teria sido utilizado para a prática do assédio, com uso de piadas sarcásticas abusivas e/ou contendo ameaças veladas.

Foi estabelecida falaciosa relação de companheirismo entre os membros do Núcleo de Humor da Rede Globo, inclusive com a convivência fora da emissora, em momentos de lazer, posteriormente, mencionados pelo ex-diretor a fim de apontar possível aquiescência das vítimas à forma de tratamento dispensada por si ou imprimir caráter de normalidade às relações denunciadas posteriormente como abusivas.

Melhem – segundo os relatos (Amado; Meireles, 2023, *on-line*) – alegando preocupação e cuidado com a carreira de colegas, passava a ideia de “protetor” e, utilizando tal rótulo, minava a confiança dos profissionais – a maioria mulheres - que se encontravam sob sua direção, retirando deles novas oportunidades de trabalho e reconhecimento.

O ambiente até então cobiçado por aqueles profissionais se revelou, sob outro vértice, extremamente tóxico sendo possível identificar a figura da sedução organizacional, onde “essa organização sedutora propõe um jogo, uma fantasia, na qual os indivíduos

são levados a crer que somente alguns privilegiados podem fazer parte desse grupo” (Vieira, 2014, p. 06). Afirma o mesmo autor que “nesse processo, os indivíduos acatam, produzem e reproduzem ideias e ações, que podem ocultar violência psicológica a si próprios e a outrem” (Vieira, 2014, p. 03), discorrendo assim sobre a dificuldade de autorreconhecimento como vítima de assédio e de romper com aquele ciclo adoeceador.

Como afirmam Margarida Barreto e Roberto Heloani (2015, p.3) “a violência no trabalho desponta em múltiplas configurações, de forma intensa e viva; apresenta contornos sutis que nos confundem e nos levam a cogitar sobre a possível multiplicidade de atos individualizados, mal-intencionados”. E prosseguem os autores evidenciando a dimensão ampliada da ocorrência que “nos impõe um novo olhar investigativo, voltado para os espaços confinados intramuros, em contraposição aos espaços públicos” (Heloani e Barreto, 2015, p.3).

Nesta cadência, diante das práticas denunciadas junto à Rede Globo de Televisão assumiu relevância a atuação do compliance da emissora, que afirma ter investigado os fatos, concluindo, em um primeiro momento, pela inoportunidade de assédio moral ou sexual, asseverando posteriormente – após a emissora ser instada por autoridade policial – que o desligamento de Melhem decorreu de postura não condizente com “os princípios e valores da empresa”, omitindo maiores detalhes (Amado; Meireles, 2023, *on-line*). Revela-se necessário, então, discorrer sobre o sistema de compliance – com foco na área trabalhista, recorrendo à base onde está inserido o referido mecanismo de controle.

Neste contexto, o fenômeno da globalização é apontado por Nelson e Teixeira (2020) como determinante da adoção pelas organizações de um novo modelo de gestão denominado governança corporativa, definido como:

um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente. (IBCG, 2023, p. 17).

O sistema proposto atinge espectros mais amplos, repercutindo sobre “questões relacionadas à ética, ao meio ambiente, combate à corrupção e trabalhista” (Nelson; Teixeira, 2020, p. 11), evidenciando os autores que a escorregada implantação da

governança corporativa é mola propulsora do reconhecimento do capital humano e da garantia do trabalho decente.

No Brasil, restou evidenciada a representação da governança corporativa, por intermédio da efetivação do compliance, como medida de combate à corrupção, destacando os mesmos autores a necessidade de que tal mecanismo alcance vertentes diversas, inclusive ambiental e trabalhista.

Tal enfoque revela consonância com a tendência contemporânea de inserção das organizações no contexto econômico, social e ambiental, circunstância que determinou a atualização da definição de governança corporativa – já transcrita no presente trabalho – e que atualmente se encontra assentada sobre os seguintes princípios: Integridade, Transparência, Equidade, Responsabilização (*accountability*) e Sustentabilidade (IBCG, 2023).

Não se trata assim de exigir somente que as organizações atuem em conformidade com leis e regulamentos, mas que atentem igualmente para os princípios referenciados, merecendo destaque o Princípio da Integridade que corresponde basicamente ao compromisso de “praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização” (IBCG, 2023, p. 18).

O próprio Código das melhores práticas de governança corporativa, aponta que o compliance visa materializar o princípio da integridade, destacando a necessidade de manter procedimentos e mecanismos diversos capazes de regulamentar condutas e apurar informações saneando, na prática, qualquer desvio verificado, sempre com atenção ao propósito maior de “alinhar a atuação de todos na organização com os princípios, valores e propósito dela e promover uma cultura de integridade” (IBCG, 2023, p. 65).

A chamada sustentabilidade emocional no meio ambiente de trabalho é destacada por David e Almeida (2022) como instrumento de compliance para proteção da dignidade de trabalhadores, tendo sido elaborado trabalho específico sobre o tema com foco no aspecto humanístico das relações de trabalho, e conseqüentemente, na necessidade de proteção da dignidade dos trabalhadores.

O propalado desenvolvimento econômico, advindo do capitalismo, trouxe a reboque uma gama de ameaças ao equilíbrio ambiental, discutindo-se exaustivamente sobre a necessidade de proteção ao meio ambiente natural e preservação das suas fontes. Os mecanismos de produção passaram a ser reavaliados, buscando-se uma relação de equilíbrio com o meio ambiente em busca da tão almejada sustentabilidade.

Posicionando o ser humano na centralidade da relação de trabalho, destacam os referidos autores o alto índice de afastamentos ocasionados por transtornos mentais ou psicológicos decorrentes das relações laborais, restando evidenciada a necessidade de que as organizações centrem esforços a fim de garantir a chamada sustentabilidade emocional.

Ao lado das jornadas exaustivas ou da exigência de metas excessivas capazes de desestabilizar física e emocionalmente o obreiro, posiciona-se o assédio como problema ocupacional a ser discutido e combatido pelas empresas, sendo esperado que os mecanismos de compliance atuem orientados pelo princípio do desenvolvimento sustentável, garantindo a integridade e dignidade de cidadãos/trabalhadores.

Rememorando o resultado da pesquisa realizada em 2021 pela OIT (2022), chama atenção a reiteração das práticas de violência e assédio em ambientes de trabalho (mais de três em cada cinco vítimas disseram ter sofrido violência e assédio no trabalho múltiplas vezes), realidade que aponta para a inação ou reação ineficiente de empresas e instituições, contribuindo assim para a sensação de impunidade que silencia grande parte das vítimas. A melhoria da capacidade de atendimento das instituições é, inclusive, um dos tópicos do relatório final da pesquisa, com o escopo de ampliar o espectro de prevenção, reparação e apoio aos trabalhadores vitimados, restabelecendo a confiança nas instituições envolvidas no atendimento desse obreiro.

Neste contexto, necessário situar a temática dentro do amplo arcabouço de proteção garantido pela Constituição Federal, destacando-se que a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante a observância de normas de saúde, higiene e segurança, corresponde a um direito social indisponível dos trabalhadores, nos moldes do inciso XXII, do artigo 7º, do texto constitucional, devendo ser garantido aos obreiros o exercício de funções em um ambiente de trabalho seguro e sadio propiciado pelo empregador ou tomador dos serviços, os quais não podem se furtar do cumprimento destas normas imperativas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Qualquer atividade econômica – e até voluntária – não pode ser explorada sem a observância dos princípios da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII; art. 170, III) e da responsabilidade socioambiental da empresa (CF, art.225), devendo ser observada a interação sistêmica de fatores, que vão desde o espaço físico, onde se desenvolve a atividade, passando pela organização do trabalho e qualidade das interações pessoais verificadas naquele ambiente, garantindo-se assim ampla proteção ao trabalhador.

A inserção do cidadão em um ambiente laboral não o mantém dissociado de direitos e garantias primárias, inerentes a própria dignidade humana (CF, art. 1º, III), indo além

da preservação da saúde física e mental, alcançando assim a preservação da intimidade, autoestima, afirmação social e honra, valores igualmente tutelados pela Constituição (artigo 5º, X), devendo ser instituídos, a partir desses pilares, efetivos mecanismos de proteção.

Não pairam dúvidas que a preservação da saúde mental dos trabalhadores passou a ser ponto de destaque na legislação brasileira, com relevo à Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou o artigo 163, da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a vigorar com a seguinte redação: “Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.”

A fim de implementar o novel modelo de CIPA, a Norma Regulamentadora 01, com a alteração introduzida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 – com vigência desde 20/03/2023, passou a exigir, das organizações obrigadas a manutenção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, dispondo sobre mecanismos a serem adotados tais como códigos de conduta, canais de denúncia e apuração, além de ações de orientação e sensibilização sobre o tema.

Chama atenção o fato de que as atribuições atualmente impostas às CIPAS guardam semelhança com os procedimentos esperados de legítimos sistemas de compliance trabalhista, sendo necessário realçar que a responsabilidade sobre a gestão dos riscos ocupacionais – inclusive o assédio – é atribuída a qualquer empresa, independente da obrigatoriedade de manter a CIPA, nos moldes da própria NR 01.

Já em âmbito internacional, oportuno evidenciar que a OIT acrescentou a segurança e saúde nas categorias de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, conforme Resolução adotada durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 2022, perseverando a Organização na manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Neste contexto, a prevenção de doenças psíquicas e emocionais, mediante a garantia de uma ambiência laboral equilibrada, assume a posição de elemento basilar na gestão organizacional, afirmando-se que “o compliance abrange a integridade dos direitos humanos e laborais nas diretrizes do princípio de sustentabilidade, encontrando a alça da sustentabilidade emocional.” (David; Almeida, 2022, p. 11).

Como visto, deixa de ser o objetivo principal o mero cumprimento de um arcabouço normativo e/ou a responsabilização direta daqueles que o violem:

deve ficar claro que a essência do compliance não é a realização de uma mera auditoria na busca de violações/infrações com o fito exclusivamente punitivista, mas sim algo muito mais profundo, que venha por alterar a cultura organizacional de tal maneira que o valor ético esteja inculcado no agir organizacional de forma natural, preservando, assim, valores intangíveis. (Nelson; Teixeira, 2020, p. 19).

Especialmente em relação ao assédio moral, já evidenciado no presente trabalho como fator de risco psicossocial, a criação e efetiva implementação de um compliance comprometido com os princípios da governança corporativa alcança a proposta de que “o fito não é de punir a infração por um ato passado, mas de tomar um conjunto de medidas com o fim preventivo e mitigação de riscos, prospectivo” (Nelson; Teixeira 2020, p. 19).

Referidos autores salientam ainda os custos da implantação de um sistema de compliance, pontuando, em contrapartida, o benefício econômico de evitar o “questionamento quanto à eticidade do agir empresarial, o qual pode tornar-se um escândalo pela virilização através da mídia e das redes sociais só pela abertura de um processo de investigação” (Nelson; Teixeira 2020, p. 19).

De fato, os programas de compliance não devem atuar como meros canais investigativos. Bertolin e Buzzo (2022) destacam que os programas devem primar pela ética e formação de uma cultura de integridade nas empresas, não buscando tão somente o cumprimento das normas de proteção ao trabalho, mas a garantia de elementos como a diversidade, inclusão e igualdade de gênero. Devem atuar, diante de condutas desviantes, buscando o tripé da prevenção, detecção e tratamento, procedimento capaz de atrair vantagens como a arguição de defesa perante autoridades, a mitigação de riscos reputacionais e identificação de falhas na cultura organizacional existente (Bertolin; Buzzo, 2022).

Como visto, ostentar um mecanismo de compliance pode ser estratégico a fim de edificar uma boa imagem perante a sociedade sem que tal medida comprove o efetivo compromisso com uma postura ética e transparente.

O caso Marcius Melhem simboliza a presente questão. A omissão e demora de uma efetiva resposta pela Rede Globo de Televisão evidenciam muito mais uma suposta preocupação da emissora em abafar a repercussão negativa das atitudes de um de seus

diretores, restando comprometido, em maior escala, o resultado obtido por seu compliance, diante da anunciada mudança de narrativa – procedimento invocado pelo próprio investigado com o escopo de fragilizar os resultados apresentados pela ex-empregadora à autoridade policial.

Na prática, e como já alinhavado no presente trabalho, o desligamento de Melhem da Rede Globo de Televisão foi simbolizado por mero comunicado ao público, com tom de agradecimento, seguido de posterior informação prestada à autoridade policial, ocasião em que foi noticiado o desfazimento de vínculo motivado pela violação de valores éticos da empresa (Amado; Meireles, 2023, *on-line*).

No caso sob estudo, inclusive, Melhem afirmou que sua empregadora teria reconhecido que o então diretor não estava apto a atuar como chefe, agindo muito mais como um amigo de seus subordinados, não sendo identificada, por outro lado, qualquer diligência adotada pela Rede Globo a fim de preparar seus diretores para assumirem cargos de chefia, atuando de forma competente e ética e/ou de promover o imediato afastamento da chefia que se mostrava inapta.

Além de garantir a atuação em conformidade com a legislação aplicável, espera-se do compliance trabalhista o reconhecimento de riscos, monitoramento e adoção de medidas de controle que possam garantir uma ambiência laboral segura e saudável.

A tentativa perpetrada por empresas com o intuito de divulgar suposto *marketing* de proteção dos trabalhadores, com a construção fictícia da imagem de empresa socialmente responsável, são ocorrências muito mais prejudiciais que a efetiva ausência de um sistema de compliance, como expressamente descrito por Nelson e Teixeira (2020).

No entanto, o desvirtuamento porventura presente em algumas empresas não desvaloriza um legítimo mecanismo de compliance, com destaque para a necessária elaboração de códigos de conduta e estabelecimento de eficientes canais de comunicação para coleta e tratamento de denúncias, estando o assédio moral relacionado entre as temáticas a serem analisadas pelo compliance laboral.

O assédio moral foi analisado em tópico próprio do presente artigo, sendo incontáveis os efeitos nefastos que acabam por vilipendiar a dignidade da pessoa humana – fundamento da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, razão pela qual, assumindo o compliance o papel de relevante instrumento de combate a tal prática, se faz necessário fortalecer o mecanismo como “importante instrumento para a busca da implementação do trabalho decente no

Brasil, o que vem, conseqüentemente, a efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana” (Nelson; Teixeira, 2020, p. 37).

Em texto onde é debatida a estrutura de compliance e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, Amaral e Nunes destacam que as organizações “devem estar cada vez mais comprometidas com os padrões éticos e socialmente desejáveis, com a promoção de uma governança eficiente e sadia.” (Amaral; Nunes, 2021, p. 28).

No caso posto a exame, ainda que não se vislumbre a posição de trabalhadores assalariados, com dependência exclusiva da fonte de renda, possível configurar a cidadã/cidadão, no exercício de seu labor, noticiando serem alvos de condutas assediosas, a exigir a especial e tempestiva intervenção do tomador do serviço, sendo o compliance laboral uma das modalidades existentes para gerir tais ocorrências.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caso objeto deste trabalho somado aos estudos e pesquisas sobre o tema evidenciam que as formas de assédio no ambiente laboral têm refletido de maneira muito mais prejudicial sobre as mulheres. O suposto agressor, conforme relatos, por muito tempo, ficou imune as acusações, como historicamente observado nesses casos, em vista de privilégios gozados por homens cisgêneros, principalmente, se brancos e ricos. A condição econômico-social favorável das acusadas também não teria sido suficiente para deixá-las imunes às ideologias que rebaixam a mulher à condição de sujeito inferior, justificando usá-las como objeto sem valor, numa precarização constante e naturalizada do trabalho feminino, perpetuando os homens como seres dominantes nesse espaço de poder.

As circunstâncias fáticas verificadas a partir da atuação do compliance da Rede Globo, na apuração das denúncias formuladas contra Melhem, revelaram, no mínimo, um comportamento dual da empresa que, em um primeiro momento, promoveu o afastamento amigável do diretor, não mencionando as denúncias que envolviam sua saída da emissora, mas, ao contrário, ressaltando seus atributos como artista e gestor competente. Desta forma, a maior emissora do país agiu, naquele momento, aparentemente, validando o comportamento de seu empregado, o que pode ser interpretado por quem analisa o caso, como uma autorização velada de violência, com conseqüente desencorajamento das vítimas de procederem com denúncias.

O primeiro comportamento da Globo apontou muito mais para a tentativa de formular uma resposta “pacificadora” à sociedade, diante da repercussão negativa dos fatos

denunciados e divulgados ao grande público, sem estabelecer conexão com a realidade efetivamente apurada e que permitiu a empresa, a posteriori, conforme se impunham cobranças da opinião pública sobre as condutas adotadas pela emissora, admitir uma postura no mínimo dissonante do ex-diretor em relação ao código de conduta da sua ex-empregadora.

As manifestações traduzidas pela Rede Globo nos fazem refletir sobre um dos requisitos para a implementação de um compliance eficiente, no caso, o total comprometimento da direção das organizações com uma gestão ética e responsável, e que assume o compromisso de efetivar todas as medidas necessárias para a criação e manutenção da cultura de integridade nas empresas. Necessário externar ainda, total compromisso com a transparência, não sendo admissível a adoção de medidas estratégicas com o objetivo maior de preservar íntegra a imagem da empresa, mantendo-a imune a qualquer repercussão negativa capaz de ocasionar prejuízo econômico.

Na prática, sem proferir qualquer julgamento sobre o mérito da conduta de Melhem – que será objeto de regular apreciação judicial, constata-se que o retardo e/ou alternância do posicionamento da Rede Globo revelam-se prejudiciais às denunciantes e ao próprio denunciado, os quais permaneceram convivendo com dúvidas, incertezas e ataques danosos à vida pessoal e profissional de cada um.

O escândalo ocasionado pelas denúncias capitaneadas por Dani Calabresa, ao lado de outras já envolvendo a Rede Globo ⁵, não exige exclusivamente a apuração de responsabilidade direta, sendo imperioso que a empresa revise seus padrões de conduta e comportamento, promovendo os reajustes necessários com o escopo de se intitular como uma organização verdadeiramente ética e sustentável.

O estudo ora realizado permite concluir que um programa de compliance, erigido e executado, com observância dos pilares de uma boa governança corporativa, favorece a prevenção, tratamento e combate de violências e assédios no ambiente laboral, alcançando seu objetivo maior de assegurar a boa imagem reputacional da empresa, o cumprimento de direitos trabalhistas - minimizando possíveis demandas e, primordialmente, garantir uma ambiência laboral sadia e segura.

A integridade do referido sistema revela, por parte de qualquer organização, o efetivo compromisso com os direitos fundamentais de trabalhadores, em toda a sua plenitude e

⁵ Como o caso envolvendo o ator José Mayer e o chamado caso Esmeralda

alcance, constituindo-se na realidade vislumbrada pelo objetivo 8 do desenvolvimento sustentável proposto pela ONU ⁶, em busca do trabalho decente para todos.

Dito isso, somente a existência da estrutura do compliance na empresa não é capaz de resolver as violências vivenciadas no ambiente laboral, bem como o machismo que é estrutural na nossa sociedade. As posições de poder nas grandes corporações, ainda hoje, são majoritariamente ocupadas por homens, responsáveis e favorecidos socialmente pelas violências e discriminações sofridas por mulheres em diversos espaços, inclusive o laboral.

Assim, cientes que nenhuma ordem de dominação se transforma pela simples implementação de um mecanismo voltado a promover a cultura da ética e da conformidade nas organizações, a existência do compliance estruturado nas empresas pode permitir uma forma a mais de combate as violências sofridas no trabalho, especialmente, quando são perpetradas contra mulheres. Deste modo, a luta, no nosso entender, é por um “juízo” dos casos apreciados pelo compliance despido de interpretações baseadas em práticas discriminatórias legitimadas há séculos pela estrutura patriarcal dominante, em virtude do predomínio do poder masculino.

Logo, a resistência contra dominação não pode ser individual, só há possibilidade de ganhos e modificação da estruturação social predominante se for coletiva, nesse sentido incentivar e valorizar legítimos programas de compliance revela-se medida estratégica para dirimir questões que extrapolam os muros de qualquer empresa ou que deixam de ser discutidas exclusivamente em demandas individuais, pois, violência e assédio no mundo do trabalho revelam dimensão muito mais ampla, repercutindo sobre direitos fundamentais caros aos trabalhadores e toda sociedade que queira se dizer igualitária.

REFERÊNCIAS

AMADO, Guilherme e MEIRELES, Olívia. **Caso Marcius Melhem: mulheres que acusam humorista de assédio quebram o silêncio**. Metrôpoles, 2023. Disponível em: <https://www.metrolopes.com/colunas/guilherme-amado/caso-marcius-melhem-mulheres-que-acusam-humorista-de-assedio-quebram-o-silencio?amp>. Acesso em: 06 jun. 2023.

⁶ A ONU e várias entidades internacionais estabeleceram os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que “são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.” (ONU, 2023).

AMARAL, Carla Cristina Souza do; NUNES, Camile Melo. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais em *compliance*. In: TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (org.). **Temas Atuais de Direitos Humanos**. Brasília: Editora Venturoli, 2021.

ÁVILA, Maria Betânia. As mulheres no mundo do trabalho e a relação corpo e sujeito. **Cadernos de crítica feminista**. Recife, SOS CORPO, Ano V, nº4, 2011.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. EDUC, Editora da PUC, São Paulo, 2003.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: n. 123, p.544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 19 ago. 2023.

BATISTA JR, João. **A Globo e o assédio sexual**. Revista Piauí, 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/globo-e-o-assedio-sexual/>. Acesso em: 06 jun.2023.

BATISTA JR, João. **O que mais você quer, filha, para calar a boca?** Revista Piauí, 2020. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/materia/o-que-mais-voce-quer-filha-para-calar-boca/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BUZZO, Cecília Ayres. A relevância do compliance trabalhista na atuação de investigações de assédio nas empresas. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 163-184, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i2.8966BRASIL>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 129. Brasília/DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 ago.2023.

BRASIL. **Lei ordinária nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 19 ago.2023.

BRIANEZI, Katy. “Pejotização, você sabe o que significa?”. **Jusbrasil**, 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa/121934275>. Acesso em: 17 ago. 2023.

CADE. Guia de programas de compliance. Brasília. 2016. p. 09. Disponível em: <https://www.gov.br/cade/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes-institucionais/guias-do-cade>. Acesso em: 04 ago. 2023.

Câmara dos Deputados. **Mensagem n. 86/2023 do Poder Executivo pela aprovação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. Crime de assédio moral no trabalho. **Revista Jurídica Unigran**. Dourados, vol. 19, n. 38, jul./dez. 2017. Disponível em: http://www.unigran.br/revista_juridica/ed_atual/artigos/artigo01.php Acesso em: 05 mai. 2023.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA, Cade. **Guia programas de compliance: orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial**. Versão oficial. Brasília-DF: Cade, 2016a. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

DAVID, Josany Keise de Souza; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo. Sustentabilidade emocional no meio ambiente de trabalho como instrumento de compliance para proteção da dignidade do trabalhador e da trabalhadora. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 22 – 40, Jul/Dez. 2022.

DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. **Boletim especial 8 de março dia da mulher**. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023.

FARIAS, Erika. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental**. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2023. Disponível em:

<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 28 jul. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Artigo 5. Versão eletrônica. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4544&Secao=PENSATA&Volume=6&Numero=1&Ano=2007>. Acesso em: 16 ago. 2023.

GONZALEZ, Mariana. **Justiça tem média de 250 ações de assédio moral e sexual no trabalho ao dia.** *Universa*, 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/08/11/justica-tem-media-de-250-acoes-de-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-ao-dia.htm>. Acesso em: 10 ago. 2023.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, n. 22, p. 101-108, 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 17 ago. 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kuhner. 19º. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução de Rejane Janowitz. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

IBCG. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 6. Ed. São Paulo: IBCG, 2023.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** International labour organization; Lloyd's Register Foundation; Gallup International, Inc. Geneva: ILO 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>. Acesso em: 23 jul. 2023.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Assédio Moral. Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. Fonte de Interpretação. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 386, agosto, 2021.

A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem

MPT. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho - SMARTLAB de Trabalho Decente. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2023.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Breve Estudo sobre o Compliance Trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 378, dezembro, 2020.

OIT. Convenção nº 190 (C190) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em: 19 ago.2023.

OIT. Experiências de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global, Genebra: OIT, 2022. ISBN 9789220384923 (web PDF). Disponível em: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995318827002676>. Acesso em: 19 ago.2023.

OIT. Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 19 ago.2023.

OIT. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_832010/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 ago.2023.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Relatório Mundial de Saúde Mental. Genebra: OMS, 2022.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 17 dez. 2023.

PATRÍCIA GALVÃO. Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

Laborare. Ano VII, Número 12, Jan-Jun/2024, pp. 179-209. ISSN 2595-847X. <https://revistalaborare.org/>
DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2024-243>

RAICHELIS, Raquel; SILVA, Ociana Donato. **O assédio moral nas relações de trabalho do (a) assistente social: uma questão emergente.** Serviço Social & Sociedade, n. 123, p. 582-603, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.038>. Acesso em: 09 ago. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.** Petrópolis, Ed. Vozes, Rio de Janeiro, 1979.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência.** 2^a reimpressão. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2011.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** Traduzido pela SOS: Corpo e Cidadania. Recife, 1990.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional organizadora.** São Paulo: LTr, 2017.

TELES, Maria Amélia de; MELO, Mônica de. **O que é violência contra a mulher.** Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2002.

TOCHA FILMES. **Pesquisa/Violência e assédio contra a mulher – Como ela faz?** Disponível em: <https://comoelafaz.tochafilmes.com.br/pesquisa-violencia-e-assedio-contra-a-mulher/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. “Quem vê cara, não vê coração”: Aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam sofrimento e violência no trabalho. **Revista E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 14, n. 36, jul/set.2014.

Data de submissão: 25/10/2023

Data de aprovação: 12/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.