

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

MARIA EDUARDA YUMI VIANA WAI

***COMPLIANCE* EM EMPRESAS PRIVADAS: SEU PAPEL NO COMBATE  
ÀS VIOLAÇÕES DE DIREITOS DAS MULHERES NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS HUMANOS**

São Paulo

2023

MARIA RDUARDA YUMI VIANA WAI

**COMPLIANCE EM EMPRESAS PRIVADAS: SEU PAPEL NO COMBATE  
ÀS VIOLAÇÕES DE DIREITOS DAS MULHERES NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como  
requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de  
Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADORA: PROF. DRA. CLÁUDIA MÁRCIA COSTA

São Paulo

2023

MARIA EDUARDA YUMI VIANA WAI

**COMPLIANCE EM EMPRESAS PRIVADAS: SEU PAPEL NO COMBATE  
ÀS VIOLAÇÕES DE DIREITOS DAS MULHERES NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como  
requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de  
Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_  
Examinador(a): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Examinador(a): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Examinador(a): \_\_\_\_\_

**COMPLIANCE EM EMPRESAS PRIVADAS: SEU PAPEL NO COMBATE  
ÀS VIOLAÇÕES DE DIREITOS DAS MULHERES NA PERSPECTIVA  
DOS DIREITOS HUMANOS**

Maria Eduarda Yumi Viana Wai

**RESUMO**

Neste artigo, é explorada a interseccionalidade entre *Compliance*, os direitos humanos das mulheres e o papel das empresas privadas. A análise visa compreender profundamente o contexto social no qual as mulheres estão inseridas, bem como sua interação com o mercado de trabalho e as possíveis violações que enfrentam neste ambiente, sempre sob o olhar dos direitos humanos. Adicionalmente, o estudo empreende uma conceituação dos direitos humanos e do *Compliance*, enfocando especialmente sua estreita relação com o universo corporativo privado. O objetivo central é elucidar como o *Compliance*, enquanto instrumento contemporâneo e versátil, pode ser empregado no combate e prevenção dessas violações. Para embasar tal análise, a pesquisa apoia-se em revisão bibliográfica extensiva e na interpretação de dados estatísticos relevantes ao tema.

**Palavras Chaves:** *Compliance*; Direitos Humanos; Direitos das Mulheres.

**ABSTRACT**

In this article, we explore the intersectionality of Compliance, women's human rights, and the role of private companies. The analysis seeks to deeply understand the social context in which women find themselves, their interactions with the job market, and the potential violations they encounter in such settings, all through the lens of human rights. Furthermore, this study offers a conceptualization of both human rights and Compliance, emphasizing their close ties to the private corporate sector. The primary goal is to shed light on how Compliance, viewed as a modern and adaptable tool, can be employed to address and prevent these infringements. To

bolster this analysis, the research is grounded in an extensive bibliographic review and the interpretation of relevant statistical data.

**Keywords:** Compliance; Human Rights; Women's Rights.

**Sumário:** Introdução. 1. Direitos Humanos em Empresas Privadas 2. Relação entre *Compliance* e Direitos Humanos 3. Violações aos Direitos Humanos relacionados às mulheres no ambiente corporativo. 4. Atuação e Impactos do *Compliance* no combate às violações de gênero no ambiente corporativo. Considerações Finais. Referências.

## INTRODUÇÃO

O processo de globalização ensejou o rápido desenvolvimento de empresas privadas transnacionais, multinacionais e nacionais. Estas, há décadas, basearam seu crescimento na obtenção de lucros. A expansão de tais entidades em diversos ramos e setores da economia, com maior autonomia conferida pelos Estados, fez com que suas atividades impactassem direta e indiretamente a sociedade, influenciando culturas e estilos de vida em diferentes contextos sociais.

De acordo com estudos da *Global Justice Now*, em 2018, das 100 maiores economias no mundo, 69 eram multinacionais e 31 eram Estados (201). Este dado reflete o poder econômico e a influência das atividades corporativas. Diante desse cenário, surge a necessidade de implementar princípios e diretrizes nacionais voltados à defesa, garantia e promoção dos direitos humanos no âmbito empresarial.

Dentre os direitos humanos fundamentais estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), serão abordados com mais detalhes os direitos relacionados às mulheres e suas violações no ambiente corporativo, sobretudo à luz dos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e do Decreto nº 9.571/2018.

A Organização das Nações Unidas destaca que tais direitos são inalienáveis e constituem partes integrantes e indivisíveis dos direitos humanos universais. Portanto, qualquer forma de violência de gênero, assédio ou exploração sexual é incompatível com a dignidade da pessoa humana e deve ser combatida, conforme preconiza a Declaração da Conferência Mundial dos Direitos Humanos realizada em Viena (1993).

A despeito de diversos normativos, tratados internacionais e a legislação brasileira que preveem a igualdade de gênero e a promoção dos direitos das mulheres, em 2022, o *The World*

*Bank* divulgou dados que mostram que o desenvolvimento de políticas e normas voltadas ao fomento da igualdade de direitos para mulheres atingiu o ponto mais baixo em 20 anos. No relatório “Mulheres, Empresas e o Direito 2023”, destaca-se que apenas 14 países, todos com economias de alta renda, mantêm leis que asseguram às mulheres direitos equiparáveis aos dos homens. Isso indica que aproximadamente 2,4 bilhões de mulheres enfrentam desigualdade de gênero na busca por oportunidades e direitos econômicos similares aos dos homens.

Para além da desigualdade econômica, uma pesquisa conduzida pelo *Forum Hub* revelou que 18,3% das mulheres já enfrentaram assédio sexual no ambiente de trabalho e 31% afirmam que já foram vítimas de assédio moral (2023). Em 2022, a Fundação Getúlio Vargas forneceu informações mostrando que 1 em cada 4 mulheres foi dispensada após retornar da licença-maternidade.

Tais informações elucidam que, mesmo com avanços pontuais na temática, persiste a violação dos direitos das mulheres e a discriminação histórica no contexto corporativo, exigindo das empresas um contínuo e rigoroso empenho para a transformação desse quadro.

Dessa forma, o presente artigo científico se propõe a discutir o papel do *Compliance* no enfrentamento das violações dos direitos das mulheres sob a ótica dos Direitos Humanos em organizações privadas. O propósito é avaliar se o *Compliance* se configura como uma ferramenta eficaz para deter e sanar tais infrações, colaborando assim para o crescimento sustentável dessas entidades.

Com vistas a alcançar tal propósito, objetiva-se, nos próximos capítulos, esboçar conceitos relacionados a *Compliance*, Direitos Humanos e mulheres, sublinhando a inter-relação entre esses temas no contexto das empresas privadas. Busca-se também entender como se dão as infrações aos direitos femininos no cenário corporativo e de que maneira o *Compliance* pode se manifestar para contrapor-se a elas, identificando benefícios advindos para as empresas e as comunidades afetadas.

O desenvolvimento da pesquisa para este artigo científico se baseará na análise crítica de informações obtidas por meio de revisão bibliográfica, bem como relatórios e dados estatísticos, que compõem a metodologia adotada.

## **1 DIREITOS HUMANOS EM EMPRESAS PRIVADAS**

Os Direitos Humanos consolidam-se no Direito Internacional, no século XX em resposta às diversas violações de direitos humanos decorrentes da Segunda Guerra Mundial e do Nazismo. Nesse período, ocorreu a constituição da Organização das Nações Unidas (ONU).

Em face dessas atrocidades, a comunidade internacional começou a reconhecer a necessidade de um sistema de proteção internacional de direitos humanos (Piovesan, 2023).

De acordo com Richard Bilder (1992), conforme mencionado por Flávia Piovesan (2023), o direito internacional dos direitos humanos se fundamenta na obrigação de todas as nações de respeitar esses direitos. Assim, tanto a comunidade internacional quanto os indivíduos ofendidos podem protestar e responsabilizar os Estados que não atenderem a suas obrigações.

Como resultado, em 1947, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi aprovada por vários Estados. Esse documento tornou-se essencial para consolidar a ética e valores universais baseados no reconhecimento dos direitos humanos fundamentais e sua devida proteção por todas as Constituições. O seu papel principal é estabelecer diretrizes para a abordagem desses direitos pelos Estados, delimitando seus poderes para garantir o pleno desenvolvimento da personalidade humana. Após sua aprovação, diversos tratados internacionais focados na proteção dos direitos fundamentais foram elaborados e adotados (Moraes, 2021; Piovesan, 2023).

O reconhecimento internacional da proteção aos Direitos Humanos e o compromisso dos Estados em defendê-los influenciaram fortemente o Brasil. Uma das mais significativas manifestações dessa incorporação em território brasileiro é a inclusão da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental na Constituição Federal de 1988. Além disso, outros direitos fundamentais, reconhecidos internacionalmente, passaram a orientar todo o ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição ainda concedeu aos Tratados Internacionais de Direitos Humanos uma hierarquia especial e diferenciada, refletindo a alta estima com que o país vê essa questão (Piovesan, 2023).

Com o aumento da influência e poder das empresas privadas no cenário dos direitos humanos, tornou-se imperativo o posicionamento da ONU para coibir a violação desses direitos pelo setor privado.

Dentre os documentos emanados por esta organização, destaca-se os "Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos", lançado em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos. Esse documento propõe um padrão global que todos os Estados e empresas devem aderir, fundamentado na tríade "proteger, respeitar e remediar". Estabelece-se a responsabilidade clara dos Estados em prevenir, investigar, punir e reparar violações oriundas de ações empresariais, por meio de legislação, regulamentações, acesso à justiça e políticas efetivas em seus territórios.

Reforçando o inegável elo entre empresas e direitos humanos, emerge o conceito de Responsabilidade Social Corporativa. Tal conceito visa posicionar as empresas como entidades com significativa capacidade de influência na proteção dos direitos e garantias fundamentais:

A percepção sobre a capacidade de *Players* corporativos [...] serem capazes de agregar valores, culturas, investimentos e ações sociais no combate à discriminação [...] a partir do reconhecimento de uma nova visão cidadã e que passou a ser conhecida por meio do conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) [...] que lança luzes sobre um conjunto de diretrizes, princípios, valores e experiências transmitidas ao mercado, [...] e às sociedades em geral e que conduzem à ressignificação da importância e do papel dos negócios privados na construção de sociedades mais justas, equânimes, saudáveis e solidárias, certamente mais aptas, capazes e humanos. [...]impõem sobre as empresas a necessidade de tomada de decisões que considerem não apenas sua busca por crescimento e lucro; mas também pela geração de riquezas compartilháveis com as sociedades [...]. (Pereira; Rodrigues, p. 79 e 81, 2021).

No Brasil, alinhado aos Princípios Orientadores e à tendência internacional da responsabilidade social corporativa de empresas privadas, o Decreto nº 9.571 de 2018 estabeleceu as "Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos" (Brasil, 2018). Esse documento visa delinear as obrigações do Estado e a responsabilidade das empresas quanto à proteção e respeito aos direitos humanos em atividades empresariais, envolvendo médias, grandes empresas e multinacionais (Brasil, 2018). O decreto também aborda a instituição de mecanismos de reparação e remediação às violações de direitos humanos tanto pelo Estado quanto pelas empresas e propõe a criação de um comitê específico no Ministério dos Direitos Humanos para implementação, monitoramento e avaliação dessas diretrizes.

Diante das evoluções normativas internacionais e nacionais, torna-se evidente a relação incontornável entre empresas privadas e direitos humanos. Segundo Flávio Leão de Bastos Pereira (2021), o comprometimento com a melhoria de vida das populações inseridas em diversos contextos sociais, impactadas diretamente pelo setor privado, é crucial. Esse protagonismo corporativo se torna ainda mais relevante em sociedades onde as pessoas estão cientes de seus direitos e passam a demandar que sejam reconhecidos, respeitados e incorporados nas práticas empresariais.

## **2 RELAÇÃO ENTRE *COMPLIANCE* E DIREITOS HUMANOS**

A consolidação do *Compliance*, em particular no Brasil, inicia-se com o escândalo de *Watergate* na década de 70. Nesse evento, revelou-se que, durante o mandato do ex-presidente Richard M. Nixon, algumas empresas efetuaram pagamentos ilegais a funcionários de órgãos públicos do exterior com o intuito de assegurar a operação de seus negócios fora dos Estados



Unidos. Em resposta a esse episódio, o Congresso dos Estados Unidos sancionou a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior (*Foreign Corrupt Practices Act - FCPA*). Esta legislação, pioneira no combate à corrupção fora dos EUA, orienta, em conjunto com outros normativos americanos, a implementação de um Programa de Conformidade ou *Compliance* em empresas privadas. (Cunha; El Kalay, 2019).

Influenciada pela FCPA, a Organização para a Coordenação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) estabeleceu tratado internacional com diversos países, incentivando a adoção de legislações alinhadas à referida lei americana. (Cunha; Souza, 2020; Cunha; El Kalay, 2019).

Diante de escândalos de corrupção envolvendo os setores público e privado na década de 2000 no Brasil, promulgou-se a Lei nº 12.846/2013, conhecida como “Lei Anticorrupção”. Esta norma tem como foco responsabilizar pessoas jurídicas por atos ilícitos cometidos contra a administração pública, tanto nacional quanto estrangeira, abrangendo corrupção, fraude e atos ilícitos específicos em licitações e contratações públicas (Brasil, 2013).

O Decreto nº 11.129/2022, que regulamenta a Lei Anticorrupção e encontra inspiração na FCPA, em seu artigo 56<sup>1</sup>, introduz o Programa de Integridade. Este é visualizado como uma ferramenta voltada para medidas anticorrupção, objetivando a prevenção, detecção e correção de desvios, irregularidades, atos ilícitos e fraudes perpetrados contra a administração pública, estabelecendo mecanismos e procedimentos internos de integridade (Brasil, 2022).

Embora o contexto internacional e a Lei Anticorrupção confirmem ao Programa de *Compliance* ou Integridade um papel voltado principalmente ao combate à corrupção, a Controladoria-Geral da União (CGU) (2015) delinea que o Programa de *Compliance* representa "a estrutura para o adequado cumprimento de leis de forma ampla", enquanto o Programa de Integridade é uma forma específica de *Compliance* com o propósito de prevenir, identificar e remediar os atos lesivos previstos na Lei Anticorrupção.

A doutrina brasileira define o Programa de *Compliance*, fundamentando-se também na definição do Decreto nº 11.129/2022 para o Programa de Integridade, como um sistema organizado de procedimentos de controle de riscos, adaptados à realidade e cultura da empresa,

---

<sup>1</sup> Art. 56: Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de: I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional. Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

objetivando prevenir, detectar e corrigir atos que contrariem seus valores, legislações e normativos aos quais está submetida. O Programa de *Compliance* é estruturado em diversos pilares, como: 1) Compromisso da Alta Administração; 2) Mapeamento de Riscos potenciais e seus impactos para a empresa; 3) Código de Ética e Conduta, Políticas e Procedimentos; 4) Controles Internos; 5) Comunicação e Treinamento; 6) Canais de Denúncias para identificação de violações às legislações e normas aplicáveis; 7) Investigações Internas para apuração dessas violações; 8) *Due Diligence* de Integridade para avaliação e gestão de riscos em contratações de terceiros; 9) Monitoramento e Auditoria para detecção de não conformidades e aprimoramento contínuo do *Compliance*. Algumas instituições incluem ainda um 10º pilar: Diversidade e inclusão. (Cunha; El Kalay, 2019; Carvalho; Bertocelli; Alvim, 2021; Kleindienst, 2019).

Analisando os 31 princípios dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, percebe-se que o *Compliance*, devido à sua natureza e pilares constituintes, pode garantir a observância desses princípios nas empresas. A relação entre os pilares e funções do *Compliance* e alguns desses princípios se manifesta da seguinte forma:

O princípio 13 estabelece que:

As empresas deverão prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos. (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, p. 21, 2019).

Para atender a este princípio, torna-se essencial adotar medidas de prevenção e mitigação de riscos associados a impactos adversos em direitos humanos. Nesse contexto, os pilares de mapeamento de riscos e controles internos do Programa de *Compliance* se mostram cruciais para identificar impactos e a probabilidade de riscos decorrentes de não conformidades à legislação aplicável, fornecendo um panorama das forças e fragilidades da empresa, e garantindo alinhamento, eficácia e confiabilidade dos processos internos à estratégia do negócio e normativas pertinentes (El Kalay; Cunha, 2019).

O referido princípio também enfatiza que as empresas não devem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas atividades e, se esses impactos ocorrerem, precisam enfrentá-los. Nesse cenário, os procedimentos e políticas internas do *Compliance*, aliados ao treinamento e comunicação contínua de seus colaboradores, podem orientar e influenciar a cultura corporativa, prevenindo a concretização desses impactos adversos. Estes são considerados pilares estratégicos para a consolidação, adaptação ou

mudança da cultura de *Compliance*, aumentando o engajamento e comprometimento dos colaboradores com o assunto (Carvalho, 2021). Se tais impactos adversos ocorrerem, a ativação de canais de denúncias, pelos quais se podem receber relatos de variadas violações de direitos, torna-se fundamental. Cada denúncia é, então, objeto de investigação interna para esclarecimento dos fatos (Carvalho, 2021), permitindo a pronta resposta às violações e identificando falhas que facilitaram sua ocorrência.

Os pilares de *due diligence*, bem como políticas e procedimentos, estão expressamente mencionados no princípio 15:

Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter **políticas e processos** adequados em função do seu tamanho e circunstâncias, incluindo: [...] (b) Um processo de **devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos**; (c) **Processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos** causados por elas ou para os quais tenham contribuído. (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, p. 22, 2019) (*grifo nosso*).

O Programa de *Compliance* é responsável pela elaboração de políticas e processos, adaptados à realidade empresarial, garantindo que a empresa esteja apta a tratar violações aos direitos humanos e pronta para eventuais reparações necessárias. Adicionalmente, o processo de *due diligence* é caracterizado como diligências para o conhecimento e avaliação de terceiros, objetivando a análise de seus históricos, pontos sensíveis e riscos potenciais que uma associação com eles possa trazer (Cunha; El Kalay, 2019). Sua referência nos Princípios Orientadores da ONU alinha-se à sua definição, demonstrando ser uma ferramenta valiosa para cumprir o objetivo estabelecido no princípio 15, que busca identificar, prevenir, mitigar e reportar sobre o tratamento de impactos nos direitos humanos pela organização.

Outrossim, o princípio 16 determina que as empresas apresentem uma declaração política expressando seu comprometimento em respeitar os direitos humanos, advinda do “mais alto nível de direção da empresa” (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2019). Esse princípio conecta-se diretamente com um dos pilares do *Compliance*, o Compromisso da Alta Administração. Esse compromisso deve ser pautado em valores éticos e ser primordial para consolidar a efetividade do Programa de *Compliance* (Carvalho, 2021). Além disso, tal comprometimento exige disseminação interna e externa a todos os *stakeholders*, relacionando-se ao pilar da Comunicação e Treinamento de *Compliance*. Adicionalmente, destaca-se a necessidade de “diretrizes políticas e processos operacionais” (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2019) para sua incorporação em toda a organização.

Por fim, o princípio 29 evidencia a relevância do pilar do Canal de Denúncias:

Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia de nível operacional eficazes, que estejam à disposição de indivíduos e grupos que possam sofrer os impactos adversos. (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, p. 34, 2019).

Destaca-se que, no decorrer do texto, observa-se recorrentemente expressões como “prevenir”, “mitigar”, “avaliações de impacto” e “monitoramento”, termos essenciais para o *Compliance*, conforme evidenciado na definição doutrinária e pela Controladoria-Geral da União previamente citada.

Em relação ao Decreto nº 9.571/2018, torna-se ainda mais evidente a alusão aos pilares do Programa de *Compliance* para atendimento de suas diretrizes. O texto legal menciona expressamente a instauração de um Programa de Integridade em seu artigo 10º, abordando pilares como mecanismos de denúncia, controles internos, treinamentos e a elaboração de políticas e códigos de conduta que contemplem a salvaguarda dos direitos humanos em suas operações.

Diversas empresas de variados setores reconhecem a simbiose entre o Programa de *Compliance* e os Direitos Humanos. A adoção deste sistema por entidades privadas direciona-se cada vez mais para questões sociais, utilizando, além dos Princípios Orientadores, o Pacto Global da ONU. Este pacto estabelece 10 princípios originados da Declaração Universal de Direitos Humanos a serem observados por corporações. Dentre eles, ressaltam-se: 1) as corporações devem respaldar e honrar a tutela de direitos humanos internacionalmente reconhecidos; 2) garantir que não participem de infrações a tais direitos; e 6) erradicar a discriminação no ambiente laboral. Vale sublinhar que o contingente estimado de empresas signatárias alcança a marca de 24.078 globalmente (ONU, 2023), refletindo sua significância e adesão pelo segmento empresarial internacional.

Ilustrando esse cenário, a empresa Philips, signatária do referido pacto, delegou a seus *Compliance Officers* a missão de assegurar a observância de seus “Princípios Gerais de Negócios Philips”. Estes princípios, inspirados no pacto, orientam a conduta íntegra e ética em suas operações, conformidade com legislações, regulamentos e suas diretrizes internas, incluindo o comprometimento com a geração de valor sustentável alinhado à equidade social (Ethos, 2011).

Portanto, o Programa de *Compliance* pode ser adotado pelas empresas como uma ferramenta para garantir conformidade com diversas legislações, incluindo aquelas que se referem aos direitos humanos das mulheres no ambiente profissional.

Para além das diretrizes estabelecidas pela ONU, que propõem uma fiscalização dos Estados sobre as empresas privadas, existe outro incentivador para a observância dos Direitos Humanos nas empresas. Segundo Flávio Leão de Bastos Pereira e Rodrigo Rodrigues (2019), o avanço tecnológico, a globalização e o acesso facilitado à informação, aliados a essa supervisão, intensificam o escrutínio e as demandas relacionadas à forma como as empresas abordam os Direitos Humanos.

Sob essa ótica, postulam o *Compliance* em Direitos Humanos como o canal através do qual essa transformação nas corporações pode ser realizada:

Definição de *Compliance* em Direitos Humanos como o conjunto de princípios, diretrizes, normas e regulamentos, públicos ou particulares, que tem por objetivo conformar e desenvolver novas posturas individuais e corporativas, fundadas em valores éticos, de governança, de transparência e de justiça, harmônicos com a cultura própria de cada empresa e também, concomitantemente com o sistema jurídico vigente sob o qual são desenvolvidas as operações produtivas, os negócios e o relacionamento com a sociedade, visando não apenas à conciliação entre empreendedorismo e observância às normas nacionais e internacionais protetivas dos direitos humanos em todas as suas dimensões, mas, também, à introjeção pessoal e corporativa da percepção de imprescindibilidade do respeito e da inclusão da diversidade [...] e na condução dos próprios negócios mediante a valorização da dignidade humana [...]. (Pereira; Rodrigues, p 149, 2019).

Assim, torna-se imprescindível que as empresas instaurem uma cultura que valorize tais direitos, adotando um novo paradigma corporativo e utilizando a estrutura do Programa de *Compliance* para essa finalidade.

### **3 VIOLAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS ÀS MULHERES NO AMBIENTE CORPORATIVO**

O conceito de gênero foi construído e moldado pela sociedade, atuando como um fator determinante na vida das mulheres ao delimitar seus espaços na esfera social e diferenciar as posições ocupadas por homens e mulheres. Conforme elucidado por Renan Scarano e Daniella Zuffo (2018), segundo Michel Foucault, “[...] a sexualidade emergiu como componente central numa estratégia de poder que, de forma eficaz, juntou o indivíduo e a população através da expansão do biopoder”. Em adição, Alessandra Pinto (2020) destaca que o gênero serve como categoria de análise, isto é, como a mulher é percebida na sociedade.

Tal estratégia de poder se manifesta desde a infância até a fase adulta. Tradicionalmente, designa-se às mulheres a responsabilidade pelas tarefas domésticas, enquanto os homens realizam “atividades pontuais esporádicas”.

Com a Revolução Industrial entre os séculos 18 e 19, as mulheres já se encontravam inseridas em funções laborais como mão de obra mais acessível. No século 20, em razão da Primeira e Segunda Guerra Mundial, ocupavam cargos e serviços auxiliares, uma vez que os homens estavam voltados para os conflitos bélicos (Pinto, 2020).

A ascensão da globalização neoliberal concedeu a empresas e organizações internacionais poderes e funções anteriormente exclusivos dos Estados. Esta descentralização consolidou um mecanismo de lucro onde a pobreza é vista como vantagem competitiva, intrinsecamente ligada à violação de direitos sociais e trabalhistas. Tal flexibilização em prol do lucro resulta em impactos desiguais sobre as mulheres, afastando a realização da igualdade de gênero. Acrescenta-se o fato de que, influenciadas pelo biopoder, mulheres desempenham funções distintas das masculinas, frequentemente mais precárias e com menor remuneração. Este modelo neoliberal se posiciona em contraponto à Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos movimentos subsequentes, desafiando os direitos fundamentais e colocando em risco, especialmente, os direitos das mulheres (Fachin; Bolzani, 2023; Scarano; Zuffo, 2018).

Alessandra Pinto ressalta a relevância do feminismo no desafio a essa estrutura discriminatória imposta pela sociedade às mulheres. Por conseguinte, ela destaca a necessidade de reconhecimento da mulher como sujeito específico dos direitos humanos, considerando suas particularidades:

Ao questionar a lógica binária hierarquizante, o feminismo desnudou as diferenças de gênero bem como desmistificou o sujeito universal destinatário de direitos humanos, exigindo que este fosse reconhecido também em sua especificidade, demarcada pelo sexo, pela classe, pela raça, pela orientação sexual, pela idade, pela origem etc. Afinal, não há sentido em vindicar igualdade para sujeitos idênticos, sendo pressuposta a diferença na noção de igualdade. Nesse sentido, em oposição à igualdade não está a diferença, mas a discriminação e subalternidade. (Pinto, p. 59, 2020).

Em consonância com essa abordagem, ao considerar as especificidades das condições das mulheres, o princípio da isonomia necessita ser compreendido sob uma perspectiva de gênero nas elaborações normativas, tanto internacionais quanto nacionais. A máxima que determina que os desiguais devem ser tratados de forma desigual, na exata medida de suas desigualdades, encontra respaldo nas distinções de gênero (Pereira; Rodrigues, 2019).

Em resposta às reivindicações de movimentos feministas e Organizações Não Governamentais acerca da igualdade de gênero (Pinto, 2020), a consolidação dos direitos das mulheres, tanto em esfera nacional quanto internacional, começou a se materializar. Em uma Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 1979, adotou-se o Tratado Internacional “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)”. Este tratado prescreveu a não discriminação em relação às mulheres e estabeleceu uma obrigação positiva e vinculante aos Estados-Partes para instituírem, em seus respectivos territórios, mecanismos políticos, legais e programáticos voltados à promoção da equidade de gênero em âmbitos público e privado. Posteriormente, na Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, realizada na Áustria em 1993, houve o primeiro reconhecimento formal dos direitos humanos específicos das mulheres, condenando toda discriminação e formas de violência contra esses direitos. Endossado por 171 Estados, o texto final da Declaração e Plano de Ação declarou que “os direitos humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais”.

Relativamente aos Princípios Orientadores da ONU, mencionados em capítulo anterior e com foco nas violações de direitos das mulheres no ambiente privado, em 2019, o Grupo de Trabalho da ONU, juntamente com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, elaborou um documento para atribuir uma perspectiva de gênero a esses princípios. Sobre este tema, Fachin e Bolzani (2023) destacam:

Em relação ao princípio reitor 23, que tratar a questão do alcance substancial da igualdade de gênero em relação à atividade empresarial demanda o respeito às leis nacionais e standards regionais e internacionais na matéria dos direitos humanos das mulheres (United Nations, 2019). (Bolzani; Fachin, p. 353, 2023)

Dentre as violações aos direitos humanos das mulheres no ambiente profissional, destaca-se a limitação no acesso a oportunidades de desenvolvimento na carreira e, conseqüentemente, à obtenção de remuneração justa. A necessidade de aceitar empregos informais, devido à limitação de oportunidades formais, aliada à dificuldade de permanecer no trabalho, em razão da busca por equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e domésticas, é patente. Isso ocorre, pois, mesmo participando ativamente do mercado de trabalho, as mulheres ainda são, em grande medida, encarregadas das atividades domésticas e dos cuidados familiares (Pinto, 2020; Pereira; Rodrigues, 2019).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece a natureza indivisível dos direitos humanos, sublinhando que cada pessoa tem o direito de desenvolver plenamente suas

potencialidades de forma livre, desde que seus direitos civis e políticos estejam garantidos, como é o caso do direito à educação (Pinto, 2020). Além disso, o direito ao desenvolvimento é assegurado como garantia fundamental, conforme disposto no artigo 3º da Constituição Federal.

Por outro lado, tal contexto contraria o que está previsto nas Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, um decreto brasileiro inspirado nos Princípios Orientadores da ONU. Este decreto determina às empresas em seu artigo 8º:

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias;

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica. (Brasil, 2018).

Em um relatório da Organização Internacional do Trabalho das Nações Unidas (2012), reconheceu-se a dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres. Segundo o documento, 90,7% das mulheres realizam atividades domésticas enquanto trabalham, em contraste com 49,7% dos homens que contribuem para essas tarefas. Como resultado, ao final do mês, as mulheres trabalham cerca de 20 horas a mais do que os homens.

Outra preocupação é a desigualdade salarial. No Brasil, dados referentes ao 3º trimestre de 2022, oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE e correlacionados com um infográfico elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos (Dieese, 2023), apontaram que 43,3% das mulheres estavam em trabalho informal, ou seja, sem registro em carteira e sem CNPJ. Isso resulta na falta de proteção social e na precarização dos direitos trabalhistas. Tal cenário demonstra o não cumprimento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, cujo artigo 8º atribui às empresas a responsabilidade de combater a discriminação nas relações de trabalho, garantindo igualdade de salários e benefícios para cargos e funções de atribuições semelhantes, independente do gênero.

Ao conquistar vagas no mercado formal, as mulheres ainda enfrentam obstáculos para seu crescimento profissional, progredindo mais lentamente em comparação aos homens. A sub-representação em cargos de liderança e direção é evidente, mesmo quando possuem maior qualificação intelectual. Uma pesquisa realizada por Ammerman Collen e Boris Groysberg (2023) constatou que, em 2019, diversos países experimentaram um aumento no número de



trabalhadoras. Destacou-se que, nos Estados Unidos, as mulheres compunham a maioria dos empregados com nível universitário. No entanto, a representação em cargos de alta liderança permanece limitada (World's Women, 2015), não ultrapassando 10% (Collen; Groysberg, 2023). Ademais, a desigualdade salarial prevalece, e, conforme o *The World Bank*, aproximadamente 2,4 bilhões de mulheres enfrentam desigualdade de gênero na busca por oportunidades e direitos econômicos equivalentes aos dos homens (2023).

Por meio da Pnad, no Brasil, verificou-se que o rendimento médio mensal das mulheres ocupadas era 21% inferior ao dos homens, destacando-se que 43% destas mulheres profissionalmente ocupadas recebiam até um salário-mínimo, sendo a maior parte composta por mulheres negras.

Além das dificuldades de inserção no mercado e da conquista da independência financeira, no cotidiano corporativo, as mulheres enfrentam violações físicas e psicológicas. Embora o assédio sexual em ambientes domésticos seja amplamente discutido, ele também se manifesta no ambiente de trabalho. Conforme veiculado pela revista *Veja*, o *Forum Hub*, por meio de pesquisa, indica que 18,3% das mulheres já foram vítimas de assédio sexual no trabalho e 31% relatam ter sofrido assédio moral (2023).

A violação do direito ao próprio corpo também se manifesta quando as mulheres se tornam gestantes, incidindo especialmente sobre o direito de reprodução. Historicamente, muitos homens se distanciam de responsabilidades paternas, relegando a maior parte do cuidado com os filhos às mulheres. Assim, a gravidez é percebida como um ônus para o empregador, considerando as eventuais ausências da trabalhadora durante a gestação e cuidado dos filhos (Ferraz, 2013). Em relação à proteção internacional pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho e à legislação nacional, Ferraz (2013) ressalta a proibição de rescisão do contrato de trabalho, a previsão constitucional de licença-maternidade, a criminalização de práticas discriminatórias para admissão e permanência das mulheres em seus empregos, como a esterilização. Entretanto, destaca que o preconceito contra gestantes persiste.

Esse cenário é ilustrado por uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (2022), que revelou que 1 em cada 4 mulheres foi demitida após o retorno da licença-maternidade. Apesar da observância legal da licença-maternidade, evidencia-se a visão negativa não apenas sobre a gravidez, mas também sobre a maternidade.

Diante desse panorama, torna-se evidente que as mulheres enfrentam violações de diversas naturezas, que vão desde a violência física até a sua saúde mental, segurança econômica e desenvolvimento educacional e profissional. Ademais, observa-se que as violações

surtem de uma estrutura na qual as diferenças de tratamento se baseiam no sexo biológico, perpetuando a supremacia masculina, com os homens em posições superiores e as mulheres mais expostas à discriminação e estigmatização. Grupos mais vulneráveis enfrentam maiores desafios para efetivar seus direitos (Pereira; Rodrigues, 2019).

#### **4 ATUAÇÃO E IMPACTOS DO *COMPLIANCE* NO COMBATE ÀS VIOLAÇÕES DE GÊNERO NO AMBIENTE CORPORATIVO**

Alessandra Pinto (2020), observando que o texto legal isoladamente não elimina as desigualdades, sugere que a análise também deve avaliar os efeitos reais sobre as mulheres, em uma “abordagem interseccional que considere o contexto das injustiças, eis a abordagem feminista do direito”.

Dessa forma, para que as empresas compreendam suas obrigações, é essencial entenderem o contexto social em que atuam, levando em conta, sobretudo, o que almejam combater: a desigualdade de gênero.

Atualmente, a pressão para que as empresas assumam a responsabilidade de concretizar os direitos humanos, implementando ações afirmativas que combatam a discriminação no âmbito corporativo (Gomes, 2001), origina-se da sociedade. Com o advento da tecnologia e a consequente democratização da informação, mais indivíduos têm acesso ao que ocorre nas empresas, sobretudo mediante a visibilidade proporcionada pelas redes sociais (Pereira; Rodrigues, 2019).

Quanto aos direitos humanos das mulheres, percebe-se uma crescente demanda por legislações internacionais e nacionais, assim como pela própria sociedade. Contudo, apesar de alguns avanços, a desigualdade de gênero persiste no cotidiano, impactando a sociedade como um todo, bem como entidades privadas, a economia e o mercado.

Quando as violações aos direitos das mulheres não são devidamente tratadas pelas empresas privadas, a saúde da vítima e o clima organizacional são severamente atingidos, criando um ambiente de medo, desmotivação, queda na produtividade e aumento da rotatividade de colaboradores. Além disso, as consequências também são externas, considerando o impacto na reputação da empresa (Guirão, 2020).

Além disso, Guirão (2020), aponta que a violação aos direitos humanos em empresas, ainda é considerado um “risco silencioso”, uma vez que empresas pecam por não o identificar anteriormente em suas matrizes de risco, apenas tomando ciência da existência deste risco após

a ocorrência de uma violação em concreto, momento em que essa violação já deixou consequências em sua reputação e/ou na parte financeira, além de, principalmente, para a vítima do ocorrido.

Ao analisar a aderência do mercado ao *Compliance* em Direitos Humanos sob a perspectiva de gênero, um estudo conduzido pela McKinsey & Company (2023) sobre a presença feminina no ambiente corporativo indica que apenas 60% das empresas ampliaram seus investimentos em Diversidade & Inclusão. O estudo sugere práticas que as empresas estão e devem adotar para concretizar a igualdade de gênero, como: estabelecer uma cultura organizacional que não tolere micro agressões – entendidas como atos nocivos aos colaboradores, resultando na saída desses talentos da empresa; promover treinamentos para erradicar tais micro agressões; e implementar políticas de flexibilidade laboral, levando em consideração a dupla jornada das mulheres, evitando assim que considerem deixar seus empregos. Apesar dos avanços de investimento em Diversidade & Inclusão, a desigualdade de gênero ainda persiste.

Sendo assim, diante da pressão da sociedade, autoridades públicas e certa imaturidade dos Programas de *Compliance* quanto à abordagem às violações em direitos humanos, Guirão (2020), considera essencial o reconhecimento de que, a partir do momento em que o ordenamento jurídico brasileiro e internacional reconhece esses direitos e determinam sua proteção, cabe ao *Compliance* não desprezar essa previsão legal, devendo, sempre, tratar o tema como de risco alto e extremamente relevante.

O papel do *Compliance* relacionado aos direitos humanos encontra-se estabelecido nas Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Há expressa previsão da implementação de um Programa de Integridade como responsabilidade empresarial, conforme estipulado no artigo 10º, pois é percebido como um instrumento para identificar riscos e seus impactos e para remediar tais violações, bem como previsão da utilização dos seus mecanismos para o combate à discriminação e atingimento da igualdade de gênero (Brasil, 2018).

Ressalta-se a importância dos mecanismos de *Compliance* como garantidores de que as empresas não mantenham uma mera diversidade de gênero "de fachada", usando apenas uma imagem superficial em favor da igualdade de gênero. Esse aparato possibilita uma abordagem crítica do tema, evitando a armadilha identificada por Fachin e Bolzani (2023): “quando abordada a questão, deve ser analisada criticamente para não se cair na armadilha do discurso vazio do *marketing* das empresas.”

No tocante às violações dos direitos humanos das mulheres no ambiente corporativo, mencionadas anteriormente, o *Compliance* primeiramente, pode estabelecer uma análise de riscos, pilar conhecido como “*Compliance Risk Assessment*” para identificação e controle e impactos dos riscos em direitos humanos e, a partir de sua identificação, estruturar as diretrizes sobre os direitos das mulheres no Programa de *Compliance* (Guirão, 2020).

Os autores defendem a elaboração de diretrizes e códigos de melhores práticas com foco no gênero, visando padronizar as condutas de todos os colaboradores quanto a este tema. O Decreto 9.571/2018, prevê um Código de Conduta que seja acessível e que determine o compromisso da empresa aos direitos humanos, devendo ser atualizado e publicado nos sites das empresas e outros canais públicos, conforme artigo 6º, inciso VI (Brasil, 2018). Estes instrumentos devem estabelecer a regulação de comportamentos individuais em relação à discriminação e formas de violência contra a mulher, como o assédio, para garantir maior segurança para todas as partes interessadas que interagem com a companhia, determinando as melhores diretrizes para a condução destes casos alinhadas aos valores da empresa e assegurando a efetividade do programa de integridade (Guirão, 2018; El Kalay; Cunha, 2023).

Quanto às políticas e procedimentos, eles podem atuar como instrumentos para estabelecer normas que potencializem a inclusão igualitária das mulheres, desenvolvendo mecanismos que assegurem sua permanência na organização e permitam maximizar seu desenvolvimento profissional. Como exemplo recente, destaca-se a entrada em vigor do Programa “Emprega + Mulheres”, originário da Lei nº 14.457/2022. Essa lei estabeleceu o “Selo Emprega + Mulher”, uma distinção concedida às empresas que disponibilizam acesso a creches e pré-escolas para os colaboradores com filhos (Brasil, 2022).

No que concerne às elevadas taxas de informalidade das mulheres e do persistente preconceito relativo à maternidade, visto que ser mãe pode ser considerado um “óbice”, torna-se relevante a implementação de políticas de retenção para equilibrar o avanço profissional entre homens e mulheres (Pereira;Rodrigues, 2019).

A proposta de políticas de retenção é consonante com o artigo 8º do Decreto nº 9.571/2018, que atribui às empresas a obrigação de “adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos” (Brasil, 2018).

Para que seja garantida a aplicação efetiva e eficaz das políticas e procedimentos, além de prevenção dos riscos identificados no *risk assessment*, as empresas podem utilizar o pilar de

treinamento, também previsto nas diretrizes do Decreto 9.571/2018, mencionando a implementação de “atividades educativas” para seus colaboradores. Através da capacitação de seus colaboradores e da alta administração, a companhia consegue elucidar e conscientizar sobre os desafios da igualdade de gênero na organização. Dessa maneira, busca-se que todos entendam as adversidades enfrentadas pelas mulheres e como cada indivíduo pode ser um aliado na superação desses desafios:

Um programa realmente transformador das estruturas excludentes vigentes na sociedade brasileira, sobre as quais o setor corporativo mantém, em grande parte acomodado, suas operações, deve basear-se no treinamento constante e renovável de funcionários, colaboradores e parceiros de modo que considerem tais realidades em suas ações de conformidade em direitos humanos (Pereira; Rodrigues, p. 241, 2023).

Outro problema significativo enfrentado pelas mulheres é o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Em 2022, 18,6 milhões de brasileiras sofreram violência, e 4,7% (874.200 mulheres) dessas ocorrências se deram no ambiente de trabalho, conforme indicado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) registrou mais de 52 mil casos de assédio moral e mais de três mil de assédio sexual em 2021. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reportou que mais de 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual no trabalho.

O canal de denúncias pode ser uma ferramenta eficaz no combate a essas violências e outras violações aos direitos das mulheres, dada sua função de identificar irregularidades nas empresas, desestimulando desvios de conduta e promovendo medidas que evitem a reincidência dessas infrações (Assi, 2018). As Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos reconhecem o canal de denúncias como um instrumento válido para detectar essas infrações, enfatizando a "divulgação desses canais internos de denúncia" para colaboradores e terceiros.

Pesquisas divulgadas pelo veículo de comunicação Exame revelam que "Assédio moral, abuso de poder e agressão física representam 45% das denúncias em empresas". Em 2022, conforme estudo da IAUDIT, empresa especializada em *Compliance*, houve um aumento de 48,25% nas denúncias de assédio moral e outras agressões em relação ao ano anterior. No mesmo período, denúncias de assédio sexual aumentaram 81,62%. Essas estatísticas ilustram a eficácia do canal de denúncia em mapear a prevalência desse problema em empresas privadas, facilitando sua identificação e combate.

Além da preocupação com os relacionamentos internos, as empresas também devem se preocupar com toda sua cadeia produtiva, analisando se seus parceiros, clientes, terceirizados e

qualquer outro que possua relacionamento estão alinhados à mesma visão e atuação quanto ao combate às violações do direito feminino, conforme artigo 6º, inciso VIII do supramencionado decreto. O monitoramento e verificação destes terceiros poderá ser realizado pela *due diligence*, que tem como finalidade a verificação do histórico destes terceiros. Essa medida visa prevenir o relacionamento com terceiros que possam ter violado direitos humanos, resguardando a reputação da empresa. Inclusive, no artigo 7º, inciso IV do decreto, há a recomendação de que as empresas deixem de manter relações comerciais ou de investimentos com tais terceiros. (Guirão, 2018; Brasil, 2018).

Sendo assim, a elaboração de um Programa de *Compliance* com foco em Direitos Humanos, considerando a perspectiva de gênero, emerge como um meio estratégico para promover a igualdade de gênero nas empresas.

Por consequência, a devida promoção da igualdade de gênero por meio da implementação do Programa de *Compliance* impulsiona o crescimento econômico, ao incentivar a participação feminina no mercado de trabalho, gerando mais renda e prosperidade para a comunidade (Pinto, 2020).

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2019) argumentou que "ações que promovem diversidade e inclusão, além de serem eticamente necessárias, impulsionam a inovação e geram resultados sustentáveis no relacionamento com stakeholders e na criação de valor a longo prazo".

Pesquisas conduzidas pela McKinsey (2015) destacaram que empresas mais comprometidas com diversidade e inclusão apresentaram desempenho 35% superior ao de suas concorrentes. Em 2017, o estudo ressaltou que empresas com maior diversidade de gênero tinham 27% mais probabilidade de superar concorrentes em termos de geração de valor a longo prazo. Em outra pesquisa, evidencia que empresas com maior diversidade de gênero em posições executivas têm 21% mais probabilidade de alcançar lucros acima da média em comparação às que não priorizam a diversidade de gênero.

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou dados indicando que 60% das 14 mil empresas entrevistadas em mais de 70 países reportaram maior lucratividade e produtividade ao adotar programas focados na igualdade de gênero. Além disso, mais da metade dessas empresas destacou melhores capacidades para atrair e reter talentos, 36% observaram uma habilidade ampliada para captar e atender clientes, 47% relataram aumento nos lucros entre 10% e 20%, e uma proporção significativa mencionou melhorias em sua reputação.

Se as empresas quiserem ser mais produtivas e lucrativas, terão de tomar medidas que promovam a igualdade de gênero. Os resultados da pesquisa são ainda preliminares,

mas indicam que, quanto mais diversidade e igualdade nas empresas, maior a produtividade. E quem não vai querer melhorar seus lucros? — diz María Victoria Giulietti, gerente do escritório regional da OIT para América Latina e Caribe (O Globo, 2018)

Revela-se que o tratamento aos direitos das mulheres pelas empresas pode determinar seu crescimento seja no aspecto reputacional ou financeiro, sendo, portanto, um fator determinante para sua continuidade no mercado.

O *Compliance* mostra-se como um importante agente para que as empresas implementem uma nova cultura em conformidade com as legislações brasileiras e tratados internacionais quanto ao tema, garantindo sua vantagem competitiva e, por consequência, desenvolvimento duradouro dos seus negócios de maneira sustentável.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo proposto buscou elucidar a significativa atuação do *Compliance* na luta contra violações de direitos humanos direcionadas às mulheres, uma realidade frequentemente denunciada e debatida por consagradas instituições internacionais e amparada tanto pela Constituição Federal quanto por outras legislações vigentes no Brasil.

Apesar dos avanços substanciais no arcabouço legal e no reconhecimento incontestável dos direitos e da posição das mulheres na sociedade, uma análise mais detalhada do cenário corporativo contemporâneo indica que o progresso, especialmente no setor privado, não alcança seu potencial máximo. A razão para essa evolução tímida é intrínseca à cultura de muitas empresas, que, em sua essência, ainda perpetuam normas e valores patriarcais.

O *Compliance* não é apenas uma medida paliativa, mas uma solução estratégica e robusta para essa disparidade de gênero que prevalece no mundo corporativo. Através de suas práticas e diretrizes, moldadas por importantes doutrinadores e documentos normativos, propõe-se um combate direto e efetivo a essas infrações. Mais do que apenas reconhecer a problemática, é necessário implementar mecanismos que verdadeiramente atuem na sua solução.

Os benefícios de uma postura empresarial voltada ao *Compliance* e à proteção dos direitos das mulheres são palpáveis. As empresas que adotam essa abordagem não apenas asseguram um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, mas também se posicionam de

forma mais competitiva e inovadora no mercado. A integridade nas operações, somada ao compromisso com a diversidade e os direitos humanos, não apenas beneficia as mulheres, mas também contribui para um ecossistema empresarial mais saudável e produtivo para todos os envolvidos.

## REFERÊNCIAS

AMMERMAN, Colleen; GROYSBERG, Boris. **Mulheres, carreiras e o (difícil) avanço para os altos níveis de liderança**. Santana de Parnaíba: Editora Manole, 2023. E-book. ISBN 9788520464885. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520464885/>. Acesso em: 19 out. 2023.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**, 1 ed. São Paulo: Editora Trevisan, 2018. E-book. ISBN 9788595450356. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450356/>. Acesso em: 22 out. 2023.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C.; PAMPLONA, Danielle A.; FACHIN, Melina G. **Mulheres, Direitos Humanos e Empresas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. ISBN9786556277721. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556277721/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

BRASIL. Constituição Federal, de 04 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 de outubro de 1988, ano 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de julho de 2022, ano 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.129-de-11-de-julho-de-2022-414406006>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 de novembro de 2018, ano 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Lei 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 de setembro de 2022, ano 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública,



nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º agosto de 2013, ano 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em: 10 out.2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas**. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 11 out. 2023.

CENTRO DE DIREITO INTERNACIONAL; UNIBH. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 19 out. 2023.

DIEESE. **Mulheres: Inserção no mercado de Trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>. Acesso em: 17 out. 2023.

EL KALAY, Marcelo; CUNHA; Matheus. **Manual de Compliance: Compliance Mastermind**, vol. 1, 2019. São Paulo: LEC – *Legal, Ethics and Compliance*

ESTADÃO. **Diversidade Gera Lucros Para Empresas e Satisfação para Pessoas**. 2019. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/macaco-eletrico/diversidade-gera-lucros-para-empresas-e-satisfacao-para-pessoas/>. Acesso em: 22 out. 2023.

FERRAZ, Carolina V. **Série IDP – Manual dos direitos da mulher**. 1 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502199255. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502199255/>. Acesso em: 19 out. 2023.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 19 out. 2023.

GLOBAL JUSTICE NOW. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show**. 2018. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show/>. Acesso em: 19 out. 2023.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBCG). **Diversidade e inclusão são energia para inovação, resultados sustentáveis e geração de valor aos negócios**. 2019. Disponível em: [https://ibgcsitenovo.blob.core.windows.net/ibgcsitenovo/Advocacy%20%20Notas%20e%20Posicionamentos/posicionamento-IBGC-DIemconselhos\\_17112021.pdf](https://ibgcsitenovo.blob.core.windows.net/ibgcsitenovo/Advocacy%20%20Notas%20e%20Posicionamentos/posicionamento-IBGC-DIemconselhos_17112021.pdf). Acesso: 22 out.2023.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco de Referência**, 2011. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/04\\_Empresas-e-Direitos-Humanos-na-Perspectiva-do-Trabalho-Decente-%E2%80%93-Marco-Referencial.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/04_Empresas-e-Direitos-Humanos-na-Perspectiva-do-Trabalho-Decente-%E2%80%93-Marco-Referencial.pdf). Acesso em: 12 out. 2023.

KLEINDIENST, Ana C. **Grandes Temas do Direito Brasileiro: Compliance**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2019. E-book. ISBN 9788584935178. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584935178/>. Acesso em: 12 out. 2023.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/disponibilizada-a-cartilha-referente-aos-principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 20 out. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026825. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026825/>. Acesso em: 25 set. 2023.

O GLOBO. **Programas de Igualdade de Gênero turbinam o lucro das empresas, mostra pesquisa**. 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/programas-de-igualdade-de-genero-turbinam-lucro-das-empresas-mostra-pesquisa-23052539>. Acesso em: 22 out.2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Os Dez Princípios**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. 2019. Acesso em: 12 out. 2023.

PEREIRA, Flávio; RODRIGUES, Rodrigo. **Compliance em Direitos Humanos, Diversidade e Ambiental**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais (Volume VI), 2021. E-Book. ISBN 9786556146003. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Cole%C3%A7%C3%A3o-Compliance-Direitos-Diversidade-Ambiental/dp/6556146005> Acesso em: 08 out.2023.

PINTO, Alessandra Caligiuri C. **Direitos das Mulheres**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2020. E-book. ISBN 9786556271248. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556271248/>. Acesso em: 25 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 12 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786555599619. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599619/>. Acesso em: 25 set. 2023.

SCANDELARI, Gustavo B. **Compliance e Prevenção Corporativa de Ilícitos: Inovações e Aprimoramentos para Programas de Integridade**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book. ISBN 9786556276311. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276311/>. Acesso em: 01 mai. 2023

SCARANO, Renan Costa V.; DORETO, Daniella T.; ZUFFO, Sílvia; et al. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595028012. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595028012/>. Acesso em: 25 set. 2023.

SILVA, Ricardo; MOREIRA, Felipe. *Compliance para Proteção dos Direitos Humanos em Empresas*. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, 2020, v. IV. Disponível

em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500/20530>. Acesso em: 08 out. 2023.

THE WORLD BANK. **Mulheres, Empresas e o Direito**. 2023. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content>. Acesso em: 22 out. 2023.

THE WORLD BANK. **Mulheres, Empresas e o Direito**. 2022. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>. Acesso em: 22 out. 2023.

VEJA. **Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo**. 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/mulheres-sofrem-cinco-vezes-mais-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-estudo#:~:text=Cerca%20de%2018%2C3%25%20das,o%20patamar%20%C3%A9%20de%2022%25>. Acesso em: 22 out. 2023.



---

**TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Eu, Maria Eduarda Yumi Viana Wai  
discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito,  
matrícula nº 31959271, período noturno, turma 10T, tendo realizado o TCC com o título:  
“Compliance em Empresas Privadas: Seu papel no combate às violações de direitos das  
mulheres na perspectiva dos Direitos Humanos” sob a orientação do(a) Professor(a) Dr(a).  
Cláudia Márcia Costa declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras  
metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o  
realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações  
das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras  
utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e  
administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 09 de novembro de 2023.

---

**Assinatura do discente**