

Elise Brites | Nadialice Francischini de Souza | Sandra Rosa Vespasiano Borges

A hand holding a glowing globe surrounded by green icons representing sustainability, technology, and energy. The globe is covered in a network of green lines and dots, with a bright green light emanating from its center. The hand is positioned at the bottom left, holding the globe. Various green icons are scattered around the globe, including a bicycle, a leaf, a water drop, a recycling symbol, a bar chart, a sun, a wind turbine, a solar panel, a lightning bolt, a globe, a person, and a gear. The background is dark, making the green elements stand out.



Joelma Freire
José Lopes
Juracy Silva
Marcelo Crespo
Marina Bailão
Marisa Garroux
Marisa Zikan
Neuma Santos
Paulo Emerson
Pollyanna Sá
Rafael de Jesus
Renné Gonçalves
Rita de Cássia Faria
Sandra Vespasiano
Solange Evangelista
Sunamita Reis
Tiene Borges
Vanessa Paixão

Coordenação Editorial
Pedro Camilo de Figueirêdo Neto

Conselho Editorial

DOCTORES:

Cristine Emily S. Nascimento
Fábio S. Santos
Ionã Carqueijo Scarante
João Evangelista do Nascimento Neto
José Gileá
Luciano Sérgio Ventim Bomfim
Magno Conceição das Mercês
Nadialice Francischini de Souza
Régia Mabel Freitas
Ricardo Maurício Freire Soares
Sheila Marta Carregosa Rocha
Urbano Félix Pugliese do Bomfim

MESTRES:

Angelo Boreggio
Bruno Barbosa Heim
Dandara Amazzi Lucas Pinho
Daniela Magalhães Costa de Jesus
Isan Almeida Lima
Jerusa de Arruda
Katia Maria Mendes da Silva
Marcelo Politano de Freitas
Matheus Martins de Oliveira
Pedro Camilo de Figueirêdo Neto
Raphael Lima R. Leal
Sandra Rosa Vespasiano Borges

Programação Visual de Capa
Fernando Campos

Diagramação
Alfredo Barreto

Revisão

Adriano Ferreira & Joana Cunha

A reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer modo, somente será permitida com autorização da editora.
(Lei nº 9.610 de 19.02.1998)

CIP – Brasil. Catalogação na fonte

Governança, compliance, gestão de riscos e proteção de dados / Organizadoras Elise Brites, Nadialice Francischini de Souza & Sandra Rosa Vespasiano Borges. – Salvador: Mente Aberta, 2024.

344 p.; 15,5x23cm

ISBN: 978-65-6023-108-5

1. Governança. 2. Compliance. 3. Gestão de riscos. 4. Proteção de dados.
I. Brites, Elise (organizadora). II. Souza, Nadialice Francischini de (organizadora). III. Borges, Sandra Rosa Vespasiano (organizadora). IV. Título.

CDD 340

Impresso no Brasil

9

O PROGRAMA DE INTEGRIDADE E A MITIGAÇÃO DE RISCOS DE ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DE SANTA CATARINA

W

Fernanda Matsukura Lindemeyer Pieri²⁴

Jéssica Machado Costa Firmiano²⁵

Marisa Zikan da Silva²⁶

²⁴ Administradora pública (Esag/Udesc). Mestre em Administração (UFSC). Certificação em Compliance Público, Sistemas de Gestão Antissuborno e Compliance (ISO 37001 e ISO 37301). Atua na Diretoria de Integridade e Compliance da Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina.

²⁵ Advogada. Graduada em Direito (Unisul). Especialista em Direito Digital e Compliance e Gestão Pública (IFSC-SC). Mestranda em Administração (Esag/Udesc). Certificada em Compliance anticorrupção na administração pública (Cedin). Auditora líder de Sistemas de Gestão Antissuborno e Compliance ISO 37001 e ISO 37301. Aperfeiçoamento e certificação em Compliance Público (MPGO). Atua na Diretoria de Integridade e Compliance da Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina.

²⁶ Graduada em Administração (Esag/Udesc). Especialização em Direito Tributário (Unisul). Certificação em Compliance Público, Sistemas de Gestão Antissuborno e Compliance (ISO 37001 e ISO 37301) e Gestão de Riscos Organizacionais (ISO 31000). Auditora do Estado desde 2006. Atualmente, é diretora de integridade e compliance da Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina.



O assédio sexual é um comportamento de natureza íntima e sexual, que é considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizando-se pela ausência de consentimento (CGU, 2023).

No contexto da administração pública, a consolidação de uma boa governança é imprescindível para assegurar a transparência, a responsabilidade e a ética nos processos internos. O Tribunal de Contas da União (TCU) define a governança como um conjunto de práticas de liderança e controle que garantem o respeito e a promoção dos interesses das partes interessadas, orientando suas ações e acompanhando seu desempenho (TCU, 2020).

A integridade é um dos princípios centrais da governança, funcionando como um guia na atuação das organizações públicas na busca por resultados pretendidos, fortalecendo a confiança da sociedade nas instituições (TCU, 2020). A integridade abrange tanto as ações organizacionais quanto o comportamento dos agentes públicos e envolve a adesão a valores e normas éticas, priorizando o interesse público em detrimento dos interesses privados (OCDE, 2017).

Nesse sentido, o programa de integridade refere-se ao conjunto estruturado de medidas institucionais focadas na prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em alinhamento com a boa governança (Brasil, 2017). São, assim, ferramentas essenciais para promover um ambiente ético e seguro na administração pública, incluindo políticas e práticas como códigos de conduta, canais de denúncia e treinamentos que abordam ética e assédio.

No âmbito dos programas de integridade, uma gestão de riscos eficaz é essencial para antecipar e mitigar situações de risco, especialmente em relação ao assédio sexual. Essa abordagem proativa e sistemática não apenas capacita as instituições a lidarem com os casos em sua ocorrência, mas também propicia a criação de um ambiente preventivo, essencial para a manutenção da dignidade e segurança dos colaboradores.

O mapeamento de riscos de integridade realizado em 2022 pela Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina (CGE/SC) evidenciou que 70% dos órgãos e entidades do executivo estadual analisados apresentaram riscos relacionados ao assédio moral ou sexual. Esses dados ressaltam a necessidade de discutir e abordar as questões relacionadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Assim, este artigo tem como objetivo avaliar a inter-relação entre programas de integridade e gestão de riscos na mitigação dos riscos de assédio sexual na administração pública, enfatizando a importância social do tema e os impactos na prestação de serviços à sociedade.

9.1 GOVERNANÇA, INTEGRIDADE E GESTÃO DE RISCOS: CONCEITOS FUNDAMENTAIS E INTER-RELAÇÕES

A governança no setor público, conforme o TCU no Referencial Básico de Governança Pública (RBGP), envolve mecanismos de liderança, estratégia e controle que permitem avaliar, direcionar e monitorar a gestão, assegurando alinhamento com o interesse público e otimizando resultados para a sociedade (TCU, 2020). A integridade e os valores éticos são vistos como essenciais para uma gestão pública eficaz, em que dirigentes incentivam altos padrões de conduta.

A International Federation of Accountants (Ifac), na sua publicação do Estudo 13 – PSC/Ifac (2001), propõe como princípios de governança para o setor público a transparência, a integridade e a responsabilidade em prestar contas. Ademais, ao considerar a integridade e a responsabilidade em prestar governança pública, a Ifac ressalta que a integridade, juntamente com a ética e o cumprimento da lei, são princípios basilares da boa governança. A alta administração deve promover valores éticos e padrões de comportamento elevados como parte do exercício da liderança, sendo crucial para que a gestão pública seja vista como transparente, responsável e confiável. Esse compromisso é essencial para fortalecer a confiança nas organizações e criar um ambiente onde a ética permeia todas as ações e decisões.

Além disso, o Decreto n.º 9.203/2017 formalizou a governança na administração pública brasileira, destacando a integridade como um de seus princípios e estabelecendo a necessidade de programas de integridade nos órgãos federais (Brasil, 2017).

Sobre a perspectiva da integridade, cumpre iniciar diferenciando-a do conceito de compliance, visto que, embora sejam tratados por vezes como sinônimos, a maior parte da literatura distingue esses dois termos, principalmente quando se refere ao setor público (Miranda, 2024).

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), integridade pública envolve a aderência consistente e o alinhamento com valores, princípios e normas éticas estabelecidas, com o objetivo de priorizar e sustentar o interesse público sobre os interesses privados no setor público (OCDE, 2017).

Por sua vez, o termo compliance pode ser entendido, em sua origem epistemológica, como o verbo concordar ou estar em conformidade, relacionando-se ao cumprimento de padrões de normas e condutas previstas na legislação, assim como de políticas internas da organização (Pacelli Netto, 2024).

A discussão sobre compliance no Brasil ganhou destaque com a promulgação da Lei Anticorrupção brasileira (LAC), Lei n.º 12.846/2013, que aborda a responsabilização das pessoas jurídicas nos âmbitos cível e admi-

nistrativo por atos contra a administração pública. De maneira geral, a lei introduz o conceito de programa de integridade – embora não expressamente denominado como tal – como um possível fator de atenuação caso a empresa seja responsabilizada por transgressões previstas na legislação (Argentina, Martins, 2024).

Posteriormente, em 2015, o Decreto n.º 8.420 foi estabelecido para regular a LAC. No entanto, esse decreto foi revogado em 2022 pelo Decreto n.º 11.129/2022, o qual incluiu um capítulo dedicado especificamente ao aprimoramento dos programas de integridade no Brasil. Conforme estipulado no artigo 56, inciso II, do novo decreto, uma das funções do programa de integridade é “fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional” (Brasil, 2022).

A importância da cultura da integridade nos órgãos entidades da administração pública federal foi ratificada no Decreto n.º 11.529/2023, que conceitua o programa de integridade como o conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional (Brasil, 2023a).

Em SC, a Lei n.º 17.715/2019, que dispõe sobre a criação do Programa de Integridade e Compliance da administração pública Estadual, define que esse programa é o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de prevenção, detecção e correção de práticas de corrupção, fraudes, subornos, irregularidades e desvios éticos e de conduta (Santa Catarina, 2019).

Além da integridade, a gestão de riscos constitui outro elemento-chave da governança pública. O TCU aponta que uma gestão eficaz de riscos pode melhorar a informação para o direcionamento estratégico e as tomadas de decisão, contribuindo para a otimização do desempenho e aumentando a confiança dos cidadãos nas organizações públicas (TCU, 2020). Portanto, a gestão de riscos integra-se com os princípios de integridade e boa governança. Esta integração é crucial para garantir que as organizações estejam preparadas para lidar com incertezas e minimizar prejuízos potenciais.

No Decreto n.º 9.203/2017, a gestão de riscos é conceituada como o processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração, que contempla as atividades de identificar, avaliar e gerenciar potenciais eventos que possam afetar a organização, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos (Brasil, 2017). O mesmo decreto ainda dispõe que a gestão de riscos, associada ao tema da integridade, é um dos eixos dos programas de integridade da administração pública federal (Brasil, 2017).

No caso de Santa Catarina, a gestão de riscos também aparece como etapa obrigatória na implementação do Programa de Integridade e Com-

pliance, nas fases de identificação dos riscos e na definição de medidas para mitigar os riscos identificados.

De acordo com a Portaria CGU 57/2019, riscos para a integridade são vulnerabilidades que podem favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição. Entre os riscos de integridade, encontra-se o assédio sexual, tema deste artigo. Nesse contexto, o compliance se torna uma ferramenta vital para manter a integridade e proteger a dignidade dos colaboradores, desempenhando um papel fundamental no combate ao assédio sexual, por exemplo.

A interconexão entre governança, integridade e gestão de riscos pode ser vista como uma rede integrada de conceitos e práticas que visam criar um ambiente de trabalho seguro, ético e eficiente. A integridade é a base sobre a qual a boa governança é construída, exigindo transparência e responsabilidade. Consequentemente, a gestão de riscos complementa esse cenário, antecipando possíveis desvios e preparando respostas adequadas, enquanto um programa de integridade se torna imperativo para a efetividade da gestão de riscos.

Portanto, a coesão desses elementos propicia a existência de um sistema de governança que não apenas cumpre obrigações legais, mas também promove um ambiente organizacional saudável e respeitoso.

9.2 O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, definido como comportamentos sexuais indesejados, incluindo comentários, gestos e avanços físicos, manifesta-se frequentemente em ambientes de trabalho, criando um ambiente degradante, hostil e ofensivo para as vítimas. Essa prática viola direitos fundamentais assegurados pelo artigo 5.º da Constituição Federal, comprometendo o bem-estar mental, físico, social e emocional dos indivíduos (Brasil, 2020). A Lei n.º 10.224/2001 introduziu o artigo 216-A no Código Penal, tipificando o assédio sexual como o constrangimento visando obter vantagens sexuais, prevalecendo-se da posição hierárquica (Brasil, 2001).

MacKinnon (1979) descreve o assédio sexual como a imposição indesejada de requisitos sexuais em contextos de relações de poder desiguais, enquanto Uggen e Blackstone (2004) destacam essa prática como uma forma de violência psicológica. O assédio sexual afeta a liberdade sexual e a dignidade, sendo sua criminalização uma medida de proteção dessas liberdades nas relações de trabalho. Os elementos caracterizadores do assédio incluem a presença de dois indivíduos (agente e destinatário), a natureza sexual da conduta e a rejeição dessa conduta.

Essa forma de violência revela desigualdades estruturais, como disparidades salariais e hierarquias institucionais (Wilson; Thompson, 2001).

A prática de assédio sexual contraria os avanços nas esferas trabalhista e social, representando um desafio organizacional que demanda o desenvolvimento de mecanismos para coibir tais comportamentos (Freitas, 2001). Chiavenato (2021) define a cultura organizacional como um conjunto de aspectos formais e informais que moldam os comportamentos dos colaboradores. Brunner e Dever (2014) ressaltam que a cultura organizacional influencia a tolerância ou repressão ao assédio sexual, variando conforme os valores e normas da organização.

Ambientes propensos ao assédio geralmente apresentam características como burocracia excessiva, regulamentos insuficientes e clima organizacional hostil. As consequências para a vítima incluem redução da produtividade, esgotamento emocional e isolamento. Para a instituição, os impactos abrangem danos à reputação, deterioração do clima organizacional e diminuição da produtividade (Somavía, 1999).

Em face dessas circunstâncias, no âmbito da administração pública, torna-se imperativa a intensificação de ações voltadas à promoção da integridade e ética no serviço público, fomentando valores positivos de conduta.

A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho requer a implementação de estratégias organizacionais para abordar situações de violência e discriminação, o que encoraja a denúncia, ajuda a mitigar danos emocionais e promove um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos. Uma medida fundamental é a adoção e a divulgação de um código de conduta para funcionários públicos, que incluem diretrizes e ações preventivas para evitar incidentes.

Além disso, é fundamental garantir o funcionamento eficiente das ouvidorias, oferecendo um canal seguro para que as vítimas possam denunciar casos de condutas abusivas. Isso é essencial para assegurar que as denúncias de servidores vítimas de violência sejam investigadas, promovendo o respeito e o cuidado com todos os envolvidos.

9.3 A IMPORTÂNCIA DOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

Apesar de tradicionalmente associado ao combate à corrupção, o programa de integridade e compliance tem se mostrado um aliado no enfrentamento de diversas situações prejudiciais no ambiente corporativo, incluindo a luta contra o crime de assédio sexual.

O conceito mais moderno de compliance vai além da conformidade com leis e normas, abrangendo um conjunto de medidas e procedimentos que visam garantir a aderência a padrões éticos e mitigar riscos em várias áreas. Dentre os pilares dos programas de compliance, destacam-se o apoio da alta administração, políticas de compliance, código de ética e conduta, treina-

mentos e comunicação regulares, canais de denúncia, investigações internas e auditorias (Covilo, 2023).

O programa de integridade e compliance pode desempenhar um importante papel na prevenção e combate do assédio sexual no ambiente de trabalho, permitindo estabelecer normas claras de conduta além de mecanismos de denúncia. Ademais, pode ajudar a reduzir riscos legais associados a infrações trabalhistas, como o assédio no ambiente de trabalho (Barnes *et al.*, 2018, p. 90).

O programa de integridade implementado nas organizações deve ser estruturado em pilares que são fundamentais para sustentar e promover a cultura de compliance em toda a organização. Esses pilares estão detalhados no Decreto n.º 11.129/2022, no art. 57, que define esses elementos como "parâmetros" do programa de integridade (Argentina; Martins, 2024).

O estabelecimento da cultura de integridade e compliance consiste, assim, no desenvolvimento e estruturação de um conjunto de ferramentas e mecanismos que devem ser implementados sob a função tríplice do programa, que é prevenir, detectar e remediar – também mitigar – a prática de atos ilícitos e aquelas situações que, mesmo não configurando crime, possam causar uma repercussão negativa dentro da instituição e na sua reputação, como o assédio.

9.4 O PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE E A GESTÃO DE RISCOS COMO FERRAMENTAS PARA A PREVENÇÃO: O CASO DE SANTA CATARINA

Como dito, a integridade e a gestão de riscos são elementos essenciais da gestão organizacional, especialmente no contexto do setor público. Esses elementos se interligam para promover práticas éticas, responsáveis e sustentáveis, garantindo a preservação da imagem e a credibilidade das organizações.

A integridade na administração pública implica a adoção de princípios e condutas que priorizam o interesse público em detrimento dos interesses privados, estando intimamente ligada ao conceito de compliance, que se refere ao cumprimento de leis e regulamentos. Já a gestão de riscos envolve a aplicação de princípios e estruturas que visam prevenir danos e mitigar impactos negativos nos resultados organizacionais.

O Programa de Integridade e Compliance (PIC) do Governo do Estado de Santa Catarina iniciou-se em 2019 com a publicação da Lei Estadual n.º 17.715 e marca um compromisso do estado com a promoção de práticas éticas e o combate à corrupção.

Ao promover a integridade, a transparência pública e o controle social, o PIC objetiva (1) a adoção de princípios éticos e normas de conduta; (2) o

estabelecimento de um conjunto de medidas de forma conexa; (3) a prevenção de possíveis desvios na entrega à população; e (4) o estímulo ao comportamento íntegro e probó dos servidores estaduais.

Em 2022 foi editado o Decreto n.º 2.234, que detalha as competências da CGE-SC em promover a cultura da integridade e a gestão de riscos no âmbito do Poder Executivo. A CGE-SC, por meio da Diretoria de Integridade e Compliance (DIC), tem a responsabilidade de orientar e capacitar os servidores públicos, recomendando a implementação de políticas e procedimentos que promovam a moralidade, a ética e a honestidade na administração pública.

Nesse contexto, em 2022 a CGE-SC realizou junto aos órgãos e entidades do Poder Executivo catarinense um mapeamento de riscos de integridade, baseado em quatro fontes fundamentais. Primeiro, um formulário on-line foi disponibilizado aos servidores, permitindo que, de forma anônima e sigilosa, indicassem e descrevessem potenciais riscos de integridade presentes em seus respectivos órgãos ou entidades. Segundo, foram utilizadas evidências e dados internos das macrofunções da CGE/SC, incluindo informações da ouvidoria, auditoria e corregedoria. Terceiro, foram realizadas entrevistas presenciais com servidores estaduais, e por último foram analisados relatórios do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), liderado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) (Santa Catarina, 2022d).

O formulário on-line, considerado a principal fonte do mapeamento, continha dez perguntas, das quais oito estavam focadas na identificação de riscos. Além disso, o formulário solicitava uma classificação sobre o impacto e a probabilidade de ocorrência desses riscos, utilizando uma escala de cinco níveis.

As entrevistas presenciais tinham como objetivo captar a perspectiva específica dos servidores públicos, especialmente aqueles responsáveis pelas funções de ponto focal do PIC e controle interno, para identificar riscos que pudessem não ter sido mapeados nas outras fontes (Petiz Junior, no prelo). Ao final do processo de identificação e mapeamento de riscos de integridade pública, e após a exclusão das inconsistências, a CGE-SC compilou um total de 1.677 riscos (Santa Catarina, 2022d).

Como medida de tratamento para esses riscos, cada órgão ou entidade elaborou o seu plano de integridade, em que foram propostas medidas de mitigação específicas para cada risco. Essa abordagem adotada pela CGE-SC visou à orientação e coordenação das ações dos órgãos e entidades, sem realisar as ações diretamente por eles.

No contexto desse mapeamento, os riscos de assédio sexual ou moral foram identificados em 70% dos 45 órgãos e entidades do Executivo estadual. Esse levantamento de riscos evidenciou a necessidade de tratar as questões relacionadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho público. Por se

tratar de um risco transversal, tendo em vista a sua identificação na maioria dos órgãos e entidades, a CGE-SC – na qualidade de coordenadora do PIC – entendeu necessária para a mitigação de maneira eficiente a instituição do Programa de Prevenção ao Assédio Sexual, com o objetivo de sensibilizar os servidores e fortalecer as ações preventivas e de combate ao assédio.

Ainda sobre o tema da violência no ambiente de trabalho, a Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023, também foi criada para fortalecer a proteção e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual em todos os níveis da administração pública (federal, estadual, distrital e municipal), tanto direta quanto indireta. Conforme essa legislação, os órgãos e entidades são obrigados a desenvolver medidas e estratégias para prevenir e combater o assédio sexual e outros crimes contra a dignidade sexual. Isso inclui a capacitação dos servidores públicos, a realização de campanhas educativas e a divulgação de informações sobre os comportamentos que configuram assédio sexual e outros crimes contra a dignidade sexual.

Entendendo que a prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate, permeando dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização, foi lançado o Programa de Prevenção ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, no dia 8 de agosto de 2023.

Coordenado pela CGE em parceria com a Secretaria de Estado da Administração, a Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família e a Polícia Civil de Santa Catarina, a iniciativa foi alinhada ao Programa de Prevenção de Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho – Previat/SC, previsto no Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, publicado pelo Decreto n.º 2386/2022.

Com o slogan “Assédio, qual é a sua régua? Você é quem define!”, o programa surgiu com o objetivo de provocar a reflexão sobre a diferença entre as medidas de cada um sobre o que caracteriza o assédio. Alinhado com o propósito de conscientizar os servidores sobre o que caracteriza a prática e divulgar os caminhos nos quais ambas vítimas e testemunhas podem solicitar ajuda.

O programa teve início com um evento de abertura em que profissionais de diversas áreas percorreram sobre temas cruciais, como “Precisamos falar sobre assédio sexual”, “Prevenindo o assédio sexual nas instituições”, “Crimes sexuais no ambiente de trabalho: reconhecer e combater” e “Papo de homem”. O evento contou com a participação de 856 pessoas, das quais 419 assistiram à transmissão pelo YouTube e 349 compareceram presencialmente. O número de visualizações do evento pelo YouTube atingiu 1.674.

Para apoiar a conscientização e a prevenção, foram desenvolvidos materiais educativos, como cartilhas, panfletos, marca-páginas e adesivos com o slogan “Assédio Sexual, qual é a sua régua? Você quem define!”. Além disso,

foi criado um hotsite institucional específico para o programa, disponível em www.cge.sc.gov.br/combateaoassedio, complementado por uma série de vídeos educativos para mídias sociais. Esse conjunto de recursos educativos ajudou a disseminar informações sobre o assédio sexual, educar potenciais assediadores e oferecer apoio às vítimas.

A campanha objetiva a prevenção e conscientização de homens e mulheres sobre o assédio sexual, buscando educar potenciais assediadores e oferecer suporte às possíveis vítimas. Ademais, a iniciativa visa fomentar a discussão sobre o assunto, a fim de desenvolver um ambiente de respeito e segurança para todos os servidores e colaboradores dos órgãos e entidades do Poder Executivo Catarinense.

Além do evento de lançamento e dos materiais de conscientização, a CGE vem realizando palestras nos órgãos e entidades e está desenvolvendo um curso on-line para disponibilizar aos servidores de todos os órgãos e entidades. Estão sendo também propostas alterações legislativas e normativas no sentido de aprimorar o arcabouço normativo estadual de forma que o assédio sexual seja prevenido ou que os casos que ocorram sejam investigados e os assediadores devidamente sancionados.

Por fim, identifica-se que o Programa de Prevenção ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, no âmbito do PIC do Estado de Santa Catarina, constitui-se em um exemplo de como a identificação de riscos pode conduzir à criação de medidas específicas para proteger a integridade no ambiente de trabalho.

9.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A integridade e a gestão de riscos são componentes essenciais da governança corporativa, garantindo o cumprimento de elevados padrões éticos nas organizações. Dito isso, a integridade é um dos princípios básicos de governança pelos principais referenciais e um indicador importante do nível de governança nas organizações e entidades públicas. A gestão de riscos, por sua vez, oferece uma abordagem metodológica para identificar e mitigar potenciais riscos de assédio sexual.

A integridade é essencial na prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente corporativo, estabelecendo diretrizes claras de conduta e implementando mecanismos robustos para denúncia e punição de comportamentos inaceitáveis, ao definir normas éticas e aplicar os funcionários, criar canais seguros e confidenciais para denúncias e programas de integridade e compliance. Assim, a implementação de programas de combate ao assédio sexual nas organizações públicas tem papel crucial no combate ao assédio sexual para garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os colaboradores da organização.

Este artigo destacou a importância de cada um desses conceitos e a necessidade de sua aplicação coordenada para uma gestão pública eficiente e ética, apresentando o programa de integridade e compliance como uma estratégia necessária e eficaz no combate aos casos de assédio sexual dentro do ambiente organizacional, seja ele público ou privado.

O caso de Santa Catarina exemplifica como a implementação de um programa de integridade e compliance pode ser eficaz na mitigação dos riscos coordenados e orientadoras, como o mapeamento de riscos e a instituição do Programa de Prevenção ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, demonstrando a importância de uma abordagem proativa e estruturada.

A sensibilização dos servidores, o desenvolvimento de materiais educativos e a promoção de um ambiente de trabalho ético e seguro são passos fundamentais que fortalecem a integridade e combatem o assédio sexual de forma sistemática e eficaz. Esse exemplo promove melhorias não apenas na percepção pública das instituições, mas também na qualidade de vida dos servidores e na eficiência administrativa.

Dessa forma, a integridade e a gestão de riscos de assédio podem ser consideradas como elementos importantes da governança corporativa, que visam assegurar o cumprimento de elevados padrões éticos nas organizações.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA, Pedro Henrique Hernandes; MARTINS, Lisandra Moreira.

O programa de compliance como ferramenta de prevenção e combate dos casos de assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, v. 12, 2024.

BARNES, T. *et al.* **Compliance Programs: What Works and What Doesn't**. Business Horizons, v. 61, n. 1, 2018.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília: CGU, 2020.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). **Portaria CGU 57, de 4 de janeiro de 2019**. Altera a Portaria CGU n.º 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45186>. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo**

Federal. Brasília: CGU, 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei n.º 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, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 11.529, de 16 de maio de 2023a**. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências., 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 9.203, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 12.846, de 1 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, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023b**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/L14540.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

- BRUNNER, L. K.; DEVER, M. Work, Bodies and Boundaries: Talking Sexual Harassment in the New Economy. **Gender, Work & Organization**, 21, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. 9788597027778. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027778/>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- COVILO, B. V. A importância do compliance para a mitigação do assédio sexual no ambiente de trabalho. In: **OAB-SP. Estudos e Apontamentos**. São Paulo: Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://jornaldaadvocacia.oabsp.org.br/wp-content/uploads/2022/11/OAB-SP-ebook-estudos-apontamentos.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2024.
- FREITAS, M. E. de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yZbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jun. 2024.
- IFAC. INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. **Study 13 - Governance in the public sector: a governing body perspective**. Nova York, 2001. Disponível em: <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/study-13-governance-in-th.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2024.
- MACKINNON, C. A. **Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination**. New Haven: Yale University Press, 1979.
- MIRANDA, Rodrigo Fontenelle de A. **Implementando a gestão de riscos no setor público**. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2024.
- OCDE. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública, 2017**. Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- PACELLI, Giovanni; NETTO, Francisco. **Compliance e integridade no setor público e privado: guia de implementação de programas**. São Paulo: Juspodivm, 2024.
- PETIZ JUNIOR, Carlos Renato Lauz; PEIXOTO, Bruno Teixeira; BERGEN-THAL, Camila Pinheiro. Programa de Integridade e Compliance no setor público: A experiência de Santa Catarina. In: **Compliance: uma abordagem teórica e prática**. Curitiba: Editora Thoth (no prelo).
- SANTA CATARINA. Assembleia Legislativa - Alesc. **Lei Estadual n.º 17.715, de 23 de janeiro de 2019**. Dispõe sobre a criação do Programa de Integridade e Compliance da Administração Pública Estadual e adota outras providências. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2019/17715_2019_lei.html. Acesso em: 27 abr. 2024.

- SANTA CATARINA. Controladoria-Geral do Estado - CGE-SC. **Manual de Implementação do Programa de Integridade & Compliance**. Florianópolis-SC, 2022c. Disponível em: <https://cge.sc.gov.br/download/manual-do-programa-de-integridade-compliance/>. Acesso em: 12 mai. 2024.
- SANTA CATARINA. Controladoria-Geral do Estado - CGE-SC. **Relatório Final - Programa de Integridade & Compliance (PIC) do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis-SC, 2022d. Disponível em: <https://wordpress.sea.sc.gov.br/site/cge/wp-content/uploads/2023/08/RELATORIO-FINAL-PIC-Ciclo-2022.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- SANTA CATARINA. Controladoria-Geral do Estado (CGE/SC). **Assédio sexual: qual a sua régua?** Florianópolis: CGE/SC, 2023. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/combateaoassedio/assedio-sexual/materiais-de-campanha/#>. Acesso em: 13 jun. de 2024.
- SANTA CATARINA. Governo do Estado de Santa Catarina. **Decreto estadual n.º 2.234, de 27 de outubro de 2022a**. Regulamenta a Lei n. 17.715, de 2019, que dispõe sobre a criação do Programa de Integridade e Compliance da Administração Pública Estadual e adota outras providências. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2022/002234-005-0-2022-004.htm>. Acesso em: 27 mai. 2024.
- SANTA CATARINA. Governo do Estado de Santa Catarina. **Decreto estadual n.º 2.386, de 28 de dezembro de 2022b**. Institui o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo e estabelece outras providências. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2022/002386-005-0-2022-004.htm>. Acesso em: 27 mai. 2024.
- SOMAVÍA, Juan. **Trabajo decente**. Conferência Internacional del Trabajo. 87.ª Reunion. Memoria del director general, 1999. OIT. Ginebra. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174375>. Acesso em: 15 jun. 2024.
- TCU. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU/Tribunal de Contas da União**. 3 ed. Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado - SecexAdministração, 2020.
- UGGEN, C.; BLACKSTONE, A. Sexual harassment as a gendered expression of power. **American Sociological Review**, v. 69, n. 1, p. 64-92, 2004.
- WILSON, F.; THOMPSON, P. Sexual harassment as an exercise of power. **Gender, Work & Organization**, v. 8, p. 61-83, 2001.

DO DESENHO À INTEGRIDADE: UM RELATO TÉCNICO DO PRÊMIO HONESTIDADE NAS ESCOLAS EM SANTA CATARINA

Fernanda Matsukura Lindemeyer Pieri¹; Jéssica Machado Costa Firmiano²; Marisa Zikan da Silva³.

¹Controladoria-Geral do Estado (CGE/SC), Florianópolis, SC.

<https://lattes.cnpq.br/2462842187825386>

²Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Florianópolis, SC.

<https://lattes.cnpq.br/5839504382335884>

³Controladoria-Geral do Estado (CGE/SC), Florianópolis, SC.

<https://lattes.cnpq.br/2231719655417638>

PALAVRAS-CHAVE: Integridade. Inovação. Cidadania.

DOI: 10.47094/IICONACON.2024/2

INTRODUÇÃO

A promoção da integridade na administração pública é uma agenda essencial para o fortalecimento da democracia e a construção de uma sociedade mais ética e transparente. Em um contexto de desafios éticos enfrentados pelo Brasil, iniciativas educacionais que promovam valores como honestidade e cidadania têm se mostrado ferramentas eficazes para formar indivíduos conscientes desde a infância. É nesse cenário que o Prêmio Honestidade nas Escolas, implementado pela Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina (CGE/SC) em parceria com a Secretaria de Estado da Educação (SED), tem se consolidado como uma política pública inovadora. Desde sua criação em 2019, o projeto engaja alunos do Ensino Fundamental (1º ao 5º ano) em atividades artísticas e pedagógicas que incentivam a reflexão e a prática de valores éticos. Este relato técnico apresenta as etapas, os resultados e os desafios do Prêmio Honestidade, destacando sua relevância para a disseminação de uma cultura de integridade no ambiente escolar.

OBJETIVO

O Prêmio Honestidade nas Escolas tem como objetivo principal fomentar a integridade e a ética no ambiente escolar, estimulando alunos, professores e famílias a refletirem sobre valores como honestidade, respeito e cidadania. O projeto busca não apenas incentivar boas práticas entre os participantes, como também construir uma base sólida para mudanças culturais e comportamentais de longo prazo. Além disso, a iniciativa visa ampliar sua abrangência, envolvendo, ao mínimo, 50% das escolas públicas estaduais, com o potencial de atingir mais de 112 mil alunos em Santa Catarina.

METODOLOGIA

A metodologia do Prêmio Honestidade nas Escolas é estruturada em seis etapas interdependentes. O projeto começa com a articulação institucional entre a CGE e a SED, definindo o escopo e as metas anuais da iniciativa. Em seguida, professores da rede pública estadual são capacitados em parceria com a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), recebendo materiais didáticos, cartilhas temáticas e orientações pedagógicas para trabalhar os temas propostos em sala de aula. A divulgação do programa é intensificada por campanhas regionais e visitas às escolas da mascote “Catarina” que simboliza valores como inclusão e respeito. Durante a execução do programa, alunos desenvolvem atividades artísticas, como desenhos, baseados no tema anual, que em 2024 foi “Guardiões do Espaço Público”. A seleção dos vencedores ocorre em etapas rigorosas e transparentes, com comissões avaliadoras formadas por representantes da CGE, SED e membros externos. Por fim, a avaliação de impacto é conduzida utilizando a ferramenta “Fundamentos do Impacto Público”, do Centre for Public Impact (CPI), que analisa indicadores qualitativos e quantitativos para mensurar os resultados do programa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desde sua implementação, o Prêmio Honestidade nas Escolas apresentou resultados significativos, evidenciando seu impacto como política pública voltada para a educação ética. Em 2019, o programa foi lançado como projeto piloto, com a participação de 1.485 alunos e 31 professores em 10 escolas da Grande Florianópolis. Ao longo das edições seguintes, o prêmio expandiu sua abrangência, envolvendo mais de 55 mil alunos e 500 professores de 441 escolas em 141 municípios catarinenses na 6ª edição, realizada em 2024. Esse crescimento demonstra o engajamento crescente da comunidade escolar e o reconhecimento do programa como uma ferramenta eficaz para a disseminação de valores éticos.

Tabela 1: edições do Prêmio Honestidade nas Escolas

ANO	EDIÇÃO	TEMA	N DE ALUNOS	N DE ESCOLAS	ABRANGÊNCIA (MUNICÍPIOS)
2019	I	“O que é ser honesto?”	1.485	10	Grande Florianópolis
2020	II	“Como praticar a honestidade?”	122	3	26
2021	III	“Como praticar a honestidade na escola?”,	25.000	Não apurado	Diversos, distribuídos entre as 36 Coordenadorias Regionais de Educação
2022	IV	“Como praticar a Tolerância na Escola”	30.000	269	105
2023	V	“Como posso promover a cultura do respeito em minha cidade?”	52.000	444	148, distribuídos entre as 36 Coordenadorias Regionais de Educação
2024	VI	“Guardiões do Nosso Espaço – Alunos como Agentes do Patrimônio Público Escolar”,	54.000	441	141, distribuídos entre as 36 Coordenadorias Regionais de Educação

Fonte: elaborada pelas autoras.

Os resultados qualitativos também são notáveis. Professores relatam que o programa tem gerado reflexões profundas entre os alunos, que demonstram maior compreensão sobre temas como honestidade e cidadania. As produções artísticas submetidas ao concurso refletem uma evolução no entendimento dos estudantes acerca da importância da integridade no cotidiano. Além disso, as capacitações fornecidas aos professores têm fortalecido sua capacidade de abordar questões éticas de maneira didática e envolvente.

Entretanto, o programa enfrenta desafios importantes. A ampliação da cobertura para todas as escolas da rede estadual é uma meta ambiciosa, que depende de maior investimento em recursos financeiros e logísticos. A sustentabilidade do projeto a longo prazo também exige a continuidade de parcerias institucionais e o aprimoramento dos instrumentos de avaliação de impacto, para assegurar que os resultados obtidos sejam mensurados com precisão e utilizados para guiar melhorias no programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Prêmio Honestidade nas Escolas é um exemplo de como políticas públicas podem promover transformações culturais significativas ao focar na educação como base para o desenvolvimento social. Sua trajetória, marcada por resultados expressivos e impacto positivo na comunidade escolar, destaca sua relevância como modelo replicável em outras regiões do Brasil. Ao integrar valores éticos no ambiente educacional, o programa contribui para a formação de cidadãos conscientes e engajados na construção de uma sociedade mais justa e transparente. Para o futuro, é essencial investir na ampliação da abrangência do programa, fortalecer as parcerias institucionais e aprimorar as ferramentas de avaliação, garantindo sua sustentabilidade e eficácia a longo prazo. A experiência de Santa Catarina reforça a importância de iniciativas que unam educação e ética como pilares para a transformação social.

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

BRASIL. **Parâmetros nacionais de qualidade para a educação infantil**. Brasília, DF: MEC, 2006.

SANTA CATARINA. Controladoria-Geral do Estado - CGE-SC. **Guia de Construção: Planos de Integridade**. Florianópolis: CGE-SC, 2022. Disponível em: <https://cge.sc.gov.br/download/guia-de-construcao-de-planos-de-integridade/>. Acesso em: 12 maio 2023.

OECD (2022). **Manual de Integridade Pública da OCDE**, OECD Publishing, Paris, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>.

SANTA CATARINA. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **Capacitação para o Prêmio Honestidade nas Escolas tem mais de 540 professores inscritos**. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/capacitacao-para-o-premio-honestidade-nas-escolas-tem-mais-de-540-professores-inscritos/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

_____. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **Cartilha VI Prêmio Honestidade nas Escolas da Rede Estadual de Ensino: Material de apoio**. Disponível

em: Cartilha-A5-Premio-honestidade-2024. Acesso em: 10 nov. 2024.

_____. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **CGE e Udesc Esag capacitam professores para Prêmio Honestidade nas Escolas**. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/cge-e-udesc-esag-capacitam-professores-para-premio-honestidade-nas-escolas/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

_____. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **Governo amplia Prêmio Honestidade nas Escolas**. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/governo-amplia-premio-honestidade-nas-escolas/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

_____. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **Governo do Estado encerra turnê de divulgação do Prêmio Honestidade nas Escolas**. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/governo-do-estado-encerra-turne-de-divulgacao-do-premio-honestidade-nas-escolas/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

_____. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **Prêmio Honestidade nas Escolas, 2024**. Disponível em: Edital-Premio-Honestidade-nas-Escolas-2024.pdf. Acesso em: 10 nov. 2024.

_____. Controladoria-Geral do Estado – CGE/SC. **Prêmio Honestidade nas Escolas bate recorde de participação**. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/premio-honestidade-nas-escolas-bate-recorde-de-participacao/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

The Public Impact Fundamentals Report, (2016) Centre for Public Impact.