

COMENTÁRIOS AO PACOTE LEGISLATIVO QUE ATENDE POLÍTICAS PÚBLICAS EM PROL DA MULHER

Autora: Fernanda Pawelec Vasconcelos – Promotora de Justiça e Coordenadora do Centro de Apoio Operacional sobre Estudos de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher e Gênero Feminino do Ministério Público do Estado de Mato Grosso.

INTRODUÇÃO NECESSÁRIA

O enfrentamento à violência contra a mulher e ao gênero feminino requer a ação conjunta dos diversos setores envolvidos com a questão (saúde, segurança pública, justiça, educação, assistência social, entre outros), buscando implementar ações que desconstruam as desigualdades e combatam as discriminações de gênero e a violência contra as mulheres, interfiram nos padrões sexistas/machistas ainda presentes na sociedade brasileira, promovam o empoderamento das mulheres, e garantam um atendimento qualificado e humanizado àquelas em situação de violência.

Portanto, a noção de enfrentamento não se restringe à questão do combate, mas compreende também as dimensões da prevenção, da assistência e da garantia de direitos das mulheres. Quanto à garantia de direitos, devem ser implementadas iniciativas que promovam o empoderamento das mulheres, o acesso à justiça e a o resgate das mulheres como sujeito de direitos.

Nesse norte de ideias foram promulgadas 3 novas lei em Abril/2023 (14.540, 14.541, 14.542). As Leis 14540 e 14542 regulam, em linhas gerais, situações que garantem a independência econômica, o empoderamento, das mulheres.

Essas leis são necessárias em nosso país. Não entregam tudo que poderíamos esperar. Mas vem atender alguns anseios da sociedade. Isso por que vivemos em uma sociedade em que “quase metade das mulheres já sofreu algum assédio sexual no trabalho, segundo pesquisa do LinkedIn e da consultoria de inovação social Think Eva, que ouviu 414 profissionais em todo o país, de forma online. (...)De acordo com o levantamento, (...) o Norte (63%) e Centro-Oeste (55%) têm uma concentração de relatos superior às demais regiões.(...) Apenas 5% das mulheres recorrem ao departamento de RH das empresas para reportar um caso. O baixo índice de queixas está associado ao senso de impunidade, ineficiência de políticas internas e ao medo, além do sentimento de culpa pelo assédio sofrido. (...) Apenas 15% das participantes que presenciaram uma situação de violência afirmaram ter auxiliado diretamente a vítima. Outras 10% não fizeram nada e apenas 4,3% disseram ter avisado o departamento



de Recursos Humanos. (...) Além disso, 64% afirmam que há um ciclo de descaso e que as pessoas diminuem os casos de assédio sexual. Com um percentual exatamente igual, outro fator que faz com que as mulheres evitem denunciar é o medo de serem expostas. (...) 10% das entrevistadas dizem não saber se já passaram por algum episódio de assédio, assim como outros 10% não sabem identificar situações correlatas em seus ambientes de trabalho. (...) As ações mais associadas ao assédio sexual são: 92%: solicitação de favores sexuais e 91%: contato físico não solicitado(...) E 10% acham que a culpa pela violência é delas.(...)”.

Os casos são frequentes. Tornou-se público, essa semana (12/04/23), o caso da deputada federal Júlia Zanatta que acusa o colega da Câmara dos Deputados, Márcio Jerry, de assédio. O partido do acusado afirmou publicamente que não tem nada para investigar. Em publicações na internet, afirmaram que “pelas duas imagens paralisadas e colocadas lado a lado, a impressão é a de que Jerry encosta e coloca a cabeça no “cangote” de Júlia Zanatta, mas ao assistir à cena em vídeo fica claro que ele apenas se aproxima da colega, não a toca em momento algum, e diz claramente uma frase de caráter político defendendo a colega parlamentar Lídice da Mata, que era hostilizada aos berros pela bolsonarista defensora da venda indiscriminada de armas no país” tentando justificar politicamente a atitude do parlamentar. E, por isso mesmo, lembramos que na data da ofensa, a Lei 14.540/23 já estava em vigor.

Verifica-se, portanto, diante do posicionamento do partido do agressor, e até mesmo de outras deputadas mulheres que viram a cena, o quão importante é o esclarecimento do conceito de assédio e demais atitudes contra a dignidade sexual. Mais interessante ainda é que a recente legislação passou por aquela casa de leis, necessariamente, por aqueles que dizem que não vão investigar.

O contato físico indesejado no ambiente de trabalho pode caracterizar assédio, sim. Piadas, bullying, ameaças, abuso, mobbing (assédio moral), insultos, excluir alguém, envio de palavras ou imagens ofensivas, uso de linguagem ofensiva, exibir palavras ou imagens ofensivas, fazer comentários sarcásticos ou maliciosos, humilhar, difusão de palavras ou imagens ofensivas, abuso de uma posição de poder, piadas ou brincadeiras inapropriadas, comportamento provocativo, aproximação sexual indesejada...

É claro que todos deveriam deixar a questão partidária e discussões acerca de assuntos não relacionados com a atitude estampada nas imagens de lado e extirpar tais comportamentos da instituição da qual fazem parte.



A LEI N.º 14.540/ABRIL/2023

Esta Lei 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.

A novel lei tem por objeto instituir um programa que previna e enfrente o assédio sexual a violência sexual e crimes contra a dignidade sexual no espaço de trabalho público, em todas as esferas dos entes federativos (estendido às entidades privadas desde que haja prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação, nos termos do art. 2, § 1º.).

Visando principalmente a enfrentar todas as formas de assédio e violência sexual nos órgãos e entidades discriminados na Lei, o legislador estabelece ainda objetivos de educação e capacitação dos profissionais públicos sobre conceitos e atitudes que configuram assédio sexual e demais agressões sexuais.

A definição da violência sexual, nos termos do art. 3º da Lei 14.540/23 direciona para a Lei 11.340/06, Código Penal e Lei 13431/17.

Assim, nos termos da Lei Maria da Penha, no art. 7º, III, violência sexual é qualquer conduta que constranja a vítima a presenciar, manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

Já para a Lei 13431/17, no art. 4º, III, violência sexual é qualquer conduta que constranja a criança ou o adolescente a praticar ou presenciar conjunção carnal ou qualquer outro ato libidinoso, inclusive exposição do corpo em foto ou vídeo por meio eletrônico ou não, que compreenda:

- a) abuso sexual, entendido como toda ação que se utiliza da criança ou do adolescente para fins sexuais, seja conjunção carnal ou outro ato libidinoso, realizado de modo presencial ou por meio eletrônico, para estimulação sexual do agente ou de terceiro;
- b) exploração sexual comercial, entendida como o uso da criança ou do adolescente em atividade sexual em troca de remuneração ou qualquer outra forma de compensação, de forma independente ou sob patrocínio, apoio ou incentivo de terceiro, seja de modo presencial ou por meio eletrônico;
- c) tráfico de pessoas, entendido como o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento da criança ou do adolescente, dentro do território nacional ou para o estrangeiro, com o



fim de exploração sexual, mediante ameaça, uso de força ou outra forma de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade, aproveitamento de situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamento, entre os casos previstos na legislação.

A Nova Lei não se restringe os tipos incriminadores. Assim, ao que tudo indica, o legislador, trata de violência e do assédio sexual de modo independente dos crimes, podendo, ou não, ser caracterizado como violência sexual os atos ocorridos no âmbito das instituições especificadas na novel legislação.

Se pegarmos como exemplo o delito previsto no art. 216-A do CP (Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se, o agente, da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.) temos que, necessariamente, encontrar a relação de hierarquia, o que não é reclamado pela nova Lei. Assim, para os programas a serem instituídos, é suficiente que a violência ocorra no âmbito das instituições nominadas, não importando a relação hierárquica.

No entanto, os conceitos trazidos pelo legislador pecaram pela omissão.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) estabeleceu, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em junho de 2019, novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção Nº 190 da OIT (ou simplesmente C190), entrou em vigor em 25 de junho de 2021, não tendo sido, até o momento, assinada pelo Brasil, apesar de já ter sido encaminhada ao Congresso. Assim, no mesmo sentido da C190, o Brasil promulga a Lei 14540/23.

Na C190, a definição de violência e assédio foram estipuladas como “uma variedade de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. Isso abrange potencialmente abuso físico, abuso verbal, assédio moral e assédio sexual, ameaças e perseguição, entre outras coisas. Além disso, a convenção abrange as comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas não fisicamente ocorridas. Para a criação de programas, acredita-se que estes conceitos mais abertos sejam o ideal.

Dispõe o art. 1º da C190 que O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero. O termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual. Para ser inaceitável, esta conduta deve "visar, ser suscetível de ou resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos".



De tal forma, acreditamos que os termos legais não fiquem (pelo menos, não devam ficar) adstritos a tipos criminais, seguindo a tendência internacional acima citada.

Já no art. 5º, a nova lei traz as diretrizes, ou seja, por meio de quais ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e de todas as formas de violência sexual, será o programa realizado.

De tal forma, relaciona formas de educação e capacitação dentro das instituições, prevendo campanhas educativas a respeito do “esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;” “fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;” implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;” “estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;”

Além disso, deverão as capacitações prever, pelo menos: “a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual; b) consequências para a saúde das vítimas; c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos; d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação; e) mecanismos e canais de denúncia; f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.”

De se destacar, além dos canais de denúncia e amparo a testemunhas e atores que participarem da apuração dos atos de violência e assédio, que as diretrizes preveem a divulgação de canais acessíveis para a denúncia e a “divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;”.

Prevê a nova lei, no art. 6º, que o Poder Executivo federal disponibilizará materiais informativos a serem utilizados na capacitação e que os registros de frequência dos programas de capacitação deverão ser mantidos pelo período de 5 (cinco) anos.

É importante ressaltar, no âmbito das capacitações, que o legislador estabeleceu que, necessariamente, deverá haver informações acerca das consequências para a saúde das vítimas.



Tratando sobre Assédio sexual (art. 216-A, CP) verificamos que “Uma das piores consequências é a redução da auto estima. Apesar de alguns imaginarem que o ato poderia ser considerado um elogio, o assédio sexual NÃO é um ato de bondade. (...) Outra consequência frequente são sentimentos de tristeza, angústia, crises de choros de forma recorrente. (...) É comum as vítimas se sentirem cansadas e desanimadas ao irem para o trabalho (...) muitas começam a criar uma aversão ao tipo de trabalho realizado devido a situação do assédio. Assim, em determinadas situações, algumas pessoas podem mudar completamente a área profissional em virtude do assédio sofrido. (...) A irritabilidade constante é um desses exemplos, e não raro, a vítima se vê discutindo muito com parceiros ou familiares. A vítima pode também começar a apresentar baixa perspectiva futura, com poucos sonhos e desejos futuros, prejudicando sua expectativa de vida. A falta de concentração e por consequência o prejuízo da memória são consequências que podem ser atribuídas ao sofrimento de quem foi assediado. Trata-se de sintomas que podem ser cíclicos, se o paciente não realizar um acompanhamento adequado. A falta de concentração pode gerar diversos prejuízos profissionais e pessoais, visto que compromete o rendimento e a produtividade do profissional, podendo ser utilizado como “desculpa” para o assediador provocar o assédio de forma recorrente. Soma-se ainda a falta de sono, pesadelos ou sonos muito agitados durante o período da noite, prejudicando o dia subsequente e os relacionamentos interpessoais, visto a sensação de cansaço que a pessoa pode obter ao não dormir bem. O assédio sexual pode ser um gatilho para abusos ou vícios ao álcool e ou drogas. Muitas vítimas podem utilizar desses meios em uma tentativa de relaxar e esquecer os problemas, e com isso, pode contribuir negativamente para outro grave problema: dependências de álcool, tabagismo ou drogas ilícitas. Em casos mais graves, algumas vítimas não suportam o problema e devido a intensidade dos sintomas, podem inclusive tentar o suicídio.” (Assédio sexual – Consequências psicológicas. Retirado do site: <https://diegotinoco.com.br/assedio-sexual-consequencias-psicologicas/> - em 14/04/2023).

Como se vê, os prejuízos vão além do âmbito íntimo da vítima, podendo causar prejuízos econômicos até mesmo para as próprias instituições.

No art. 5º, § 1º, estabelece o dever legal de denunciar e de colaborar com os procedimentos administrativos, fazendo menção direta às políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos das vítimas. No entanto, não há previsão legal de crime ou de qualquer punição para quem deixe de observar a norma estabelecida. Há, no entanto, previsão expressa à obrigação de apuração para casos de retaliação às testemunhas (art. 5º, §2º).

Como dito linhas acima, a lei institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual. Para tanto, determina (art. 5º, VI) o estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes



contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal. Além disso, estipula o dever legal de denunciar.

Pois bem. Mencionamos a omissão legislativa no que concerne às definições do que seja violência sexual e assédio. Ao que nos parece, conforme já declinado, a definição adotada pela lei não se restringe às tipificações penais.

Assim, não se reclama do “agressor” o dolo como um dos elementos constitutivos para caracterização da “ofensa sexual”. Se o objetivo é enfrentar todas as formas de violência e assédio nas instituições mencionadas, aquelas cujo dolo não está evidente também estão incluídas.

Além disso, independentemente de qual seja a fonte da investida, se proveniente de indivíduos que exerçam autoridade, deveres ou responsabilidades, se proveniente de seus pares (horizontal), ou até mesmo envolvendo terceiros, tais como pacientes, usuários, etc, deverá a nova legislação promover a identificação precisa das causas e consequências, assegurar a investigação e fornecer proteção e apoio aos denunciantes, entre outras coisas.

A LEI 14.541/ABRIL/2023 E O PROTOCOLO DE ATENDIMENTO À VÍTIMA DO CAO VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Lei 14541/23 dispõe sobre a criação e o funcionamento ininterrupto de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher.

A nova legislação dispõe sobre a necessidade de implementação de atendimento policial especializado para as mulheres, em particular nas Delegacias de Atendimento à Mulher. Evidencia-se a preocupação com a necessária prestação de atendimento apropriado a mulheres em situação de violência, reconhecidas em condição de especial vulnerabilidade.

Neste sentido e conforme a Ministra Nancy Andrighi do Superior Tribunal de Justiça (STJ): "O Superior Tribunal de Justiça entende ser presumida, pela Lei n. 11.340/2006, a hipossuficiência e a vulnerabilidade da mulher em contexto de violência doméstica e familiar. É desnecessária, portanto, a demonstração específica da subjugação feminina para que seja aplicado o sistema protetivo da Lei Maria da Penha, pois a organização social brasileira ainda é fundada em um sistema hierárquico de poder baseado no gênero, situação que o referido diploma legal busca coibir" (STJ, Agravo Regimental na MPUMP 6/DF julgado em 18/5/2022, publicado no DJe de 20/5/2022).



A Lei Federal prevê, no artigo 3º, caput, que as DEAMs tem por finalidade não só o atendimento de todas as mulheres que tenham sido vítimas de violência doméstica e familiar, mas também de crimes contra a dignidade sexual e feminicídios.

As delegacias funcionarão ininterruptamente, inclusive em feriados e finais de semana. Ou seja, as delegacias deverão permanecer abertas por 24 (vinte e quatro) horas sem qualquer interrupção, incumbindo ao Estado prover a estrutura adequada para a efetivação dessa norma.

O serviço prestado pelas delegacias especializadas e que abrange atendimento destinado não somente a mulheres em situação de violência doméstica e familiar, mas também a vítimas de crimes contra a dignidade sexual e feminicídios, deverá contemplar treinamento específico para acolher de modo eficaz e humanitário a vítima.

A garantia do atendimento adequado, considerando a vulnerabilidade da mulher, deve ser baseado no respeito ao sigilo, à atenção e à escuta atenta e acolhedora. O espaço da delegacia deve garantir sala reservada para que seja possível, minimamente, o atendimento a ser prestado à mulher em situação de violência, bem como, preferencialmente, a existência de policiais do sexo feminino para o atendimento.

A norma recomenda que o atendimento seja realizado preferencialmente por agente feminina, mesmo nos Municípios onde não houver Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher. Deve ser criado e disponibilizado um canal de comunicação imediato disponível e facilitado às mulheres. Esse dispositivo certamente demandará investimento apropriado, não apenas para propiciar a comunicação sobre possível registro policial, mas um canal que viabilize a obtenção de informações sobre a própria atuação policial no âmbito das investigações em curso, possibilitando atualizar a mulher em situação de violência sobre o andamento do procedimento.

A oferta de assistência psicológica e jurídica às mulheres atendidas é essencial para um atendimento integral no ambiente da delegacia. Não por outro motivo, a própria norma traz a importância de que os serviços sejam implementados mediante articulação e convênio com a Defensoria Pública, os órgãos do Sistema Único de Assistência Social e os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ou varas criminais competentes.

Claro, a efetivação da lei depende de recursos, de investimento e vontade política. No entanto, a lei federal previu, em seu art. 5º, que os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP) destinados aos Estados poderão ser utilizados para a criação de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (Deam) em conformidade com as normas técnicas de padronização estabelecidas pelo Poder Executivo.



Andando na frente, o Ministério Público do Estado de Mato Grosso (MPMT) por meio do Centro de Apoio Operacional Sobre Estudos de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e Gênero Feminino (CAO VD), antes ainda da promulgação desta Lei, desenvolveu um Protocolo de Atendimento às mulheres em situação de violência doméstica, familiar e outras violências contra o gênero feminino, que visa qualificar a política institucional de atendimento, tanto das vítimas diretas quanto das indiretas – tais como familiares e pessoas economicamente dependentes das mulheres, que também são atingidas pelos atos de violência.

Ademais, o Protocolo também estabelece ações coordenadas para evitar a vitimização secundária, facilitar o acesso à informação e viabilizar providências e encaminhamentos à rede de serviços de políticas públicas.

A capacitação de todos os integrantes (membros e demais colaboradores do MPMT) para o atendimento adequado destas vítimas está em fase de preparação.

De tal sorte, o citado protocolo tem como diretriz o atendimento humanizado das vítimas, visando a proteção integral, a promoção de direitos e, sobretudo, o apoio e acolhimento das mulheres em situação de violência.

A criação do Protocolo é, portanto, relevante, na medida em que a Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres ressalta a importância do seu atendimento qualificado e humanizado. Assim, atentos à ideia de que o enfrentamento à violência contra a mulher não se restringe ao combate em si, mas também à assistência e à garantia de acesso a todos os seus direitos, é que foi criado pelo MPMT o Protocolo de Atendimento às mulheres em situação de violência doméstica, familiar e outras violências contra o gênero feminino.

O Protocolo dispõe sobre o atendimento prevendo a acolhida e entrevista da vítima por profissional especializado, que viabilizará o acesso desta aos serviços essenciais que necessitar, por meio de encaminhamentos. Assim, pretende-se, efetivamente, resgatar a cidadania dessas mulheres como sujeitos de direitos.

A garantia do atendimento humanizado e qualificado àquelas que procuram o Ministério Público por vivenciarem um cenário de violência doméstica e familiar, será buscada por meio da capacitação continuada de membros e servidores envolvidos; do estímulo para a criação de núcleos voltados a este atendimento nas Promotorias de Justiça do interior do Estado e da constituição/fortalecimento da Rede de Atendimento nos municípios matogrossenses – através da articulação para o estabelecimento de uma rede de parcerias voltada para o enfrentamento da violência contra as mulheres, buscando garantir a integralidade do atendimento.



Assim, oferecer um serviço ministerial especializado, por meio de equipes multidisciplinares, ambientado em local adequado, contempla não apenas o atendimento aos interesses individuais das vítimas e seus familiares, mas também fortalece o encargo institucional de fomentar políticas públicas voltadas à defesa dos direitos das mulheres.

Como se vê, os esforços devem somar forças sempre em relação ao melhor atendimento a ser prestado para a vítima.

LEI 14.542/ABRIL/23

Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para dispor sobre a prioridade no atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine).

O Sine, é um sistema que possui uma série de ações como a integração e a sistematização das informações e pesquisas sobre o mercado formal e informal de trabalho, visando a operacionalizar ações para adequação entre a oferta e a demanda de força de trabalho em todos os níveis de ocupação e qualificação.

Nesse sistema está estabelecida a articulação permanente com a implementação das demais políticas públicas, com ênfase nas destinadas à população em condições de vulnerabilidade social. É essa legislação que define competir à União a execução, em caráter privativo, da concessão do seguro-desemprego e do abono salarial, a identificação dos trabalhadores e a coordenação da certificação profissional.

Dentro desse sistema forma-se uma rede em que os Estados e Municípios compartilham de outras competências, como por exemplo, o cadastro dos trabalhadores desempregados em sistema informatizado acessível ao conjunto das unidades do Sine, a promoção de orientação e a qualificação profissional, o fomento do empreendedorismo, o crédito para a geração de trabalho, emprego e renda, o assessoramento técnico ao trabalho autônomo, e, conforme a inovação da Lei nº 14.542, de 2023, a prestação de assistência a trabalhadores resgatados de situação análoga à de escravo e às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Essa rede de atendimento prevê a intermediação de mão-de-obra, sendo que as mulheres em situação de violência doméstica e familiar passaram a ter prioridade no atendimento pelo Sine, com a reserva de 10% (dez por cento) das vagas ofertadas nessa intermediação. Se essas vagas não forem preenchidas por mulheres em situação de VD, a lei dispõe que elas poderão ser preenchidas por mulheres e, se não houver, pelo público em geral.



A lei em comento vem para atender parte do reclame direcionado a essa parcela da população, mulheres em situação de Violência Doméstica. Como falamos enquanto comentávamos as demais leis que formaram esse novo pacote de inovações legislativas em prol da mulher, a mulher em situação de violência é vulnerável, fato já reconhecido pela Lei, inclusive.

Em Sorriso, neste ano de 2023, deparamo-nos com o caso de um empresário (dono de dois hotéis, de uma grande loja no centro da Cidade, além de imóveis para locação) que contratava “meninas” entre 16 a 20 anos para os postos de trabalho. Em suas entrevistas, o objetivo não era buscar vontade de trabalhar ou experiência com o público ou vendas, mas sim, verificação de maior possibilidade de aproximação, especialmente ausência de local para moradia, inexistência de familiares no Município ou mesmo, maior carência de recursos familiares, de maneira a possibilitar a oferta de quartos nos hotéis e imóveis de sua propriedade que servissem de moradia às empregadas que, a partir de tais “favores”, começavam a conviver com visitas e investidas de todas as formas do empresário, inclusive estupros com uso de substâncias entorpecentes. Assédio, estupro, favorecimento à prostituição, importunação sexual, entre outros crimes foram constatados.

Na oportunidade, diversas adolescentes e jovens adultas foram ouvidas, percebendo-se nestas não somente aquele trauma já tão falado em consequências de crimes sexuais, mas a decepção e desconstrução com a primeira experiência de emprego. Jovens para quem o mundo começava a se abrir em oportunidades e perspectivas de trabalho e progresso foram atingidas de forma a reduzi-las a não mais que a visão machista e sexista de um corpo feminino. Tais agressões, além dos traumas já importantes da invasão de sua intimidade e da sua vontade, viram seus sonhos de construção do futuro, de progresso financeiro, se desmancharem para lembrá-las que ainda vivemos em um país onde homens ainda estão mais ligados ao poder, sentindo-se sem autoconfiança para enfrentar o mercado de trabalho.

A divisão de papéis femininos e masculinos coloca-se no senso comum como modelo de família “normal e heteronormativa”: os homens são vistos como provedores e as mulheres, como responsáveis pela esfera doméstica. Essa composição familiar tradicional e conservadora “representada” ainda permanece, sendo que esse modelo estereotipado predominante no imaginário social invisibiliza as situações de conflitos relacionadas à violência sexista.

O portal G1 publicou interessante artigo no qual verificamos que “quase metade das mulheres já sofreu algum assédio sexual no trabalho, segundo pesquisa do LinkedIn e da consultoria de inovação social Think Eva, que ouviu 414 profissionais em todo o país, de forma online. Entre elas, 15% pediram demissão do trabalho após o assédio. E apenas 5% delas recorrem ao RH das empresas para reportar o caso. (...) Além disso, o Norte (63%) e Centro-Oeste (55%) têm uma concentração de relatos superior às demais regiões.”



Vale lembrar que o conceito de gênero estrutura-se a partir da ênfase nas relações sociais, políticas, econômicas e culturais, etc. entre os sexos, uma vez que sinaliza as condições de desigualdades presentes entre homens e mulheres, sobretudo, relações hierárquicas e de poder (Scott, 1995).

De tal forma, precisamos ter em mente que as políticas públicas “de gênero” precisam contemplar a condição emancipatória e a dimensão de autonomia das mulheres que pretendemos.

É necessário que possamos compreender que as políticas públicas com recorte de gênero são as que reconhecem a diferença de gênero e, com base nesse reconhecimento, implementam ações diferenciadas dirigidas às mulheres (Farah, 2004; Silveira, 2003).

Os cálculos do Fórum Econômico Mundial indicam que salta para mais de 267,6 anos o abismo entre o acesso a rendas e cargos de liderança para mulheres. Esse prazo é devido ao maior tempo que as mulheres gastam ao dedicarem-se ao trabalho não remunerado de pelo menos o dobro do tempo em relação os homens.

Hoje é fácil constatar no dia a dia forense a realidade das famílias monoparentais. No entanto, por conta da Violência doméstica e da violência sexual temos um quadro de instabilidade laboral, subemprego, empobrecimento da mulher, perda de produtividade, custos para o sistema de saúde e perda também das gerações futuras.

Sabe-se que a dependência econômica é considerada um fator que conduz a mulher a permanecer em um relacionamento abusivo. Não são raras as vezes que presenciamos as mulheres deixando de pedir que o companheiro/marido fique preso pois dependem dele. Por isso a importância de se desenvolver ações para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. A nova lei, portanto, reserva 10% (dez por cento) das vagas ofertadas para intermediação.

As políticas públicas para o combate à violência contra as mulheres exigem uma atuação conjunta para o enfrentamento do problema, que envolva diversos setores, tais como: a saúde, a educação, a assistência social, a segurança pública, a cultura, a justiça, para dar conta da complexidade da violência contra as mulheres e garantir a integralidade do atendimento àquelas que vivenciam tal situação.

Além disso, de suma importância, para que essas vagas alcancem o público pretendido, atingindo o objetivo legal, que a rede de enfrentamento atue conjuntamente, fomentando o acesso e articulando a sociedade.

Aliás, a esse respeito já escreveu nossa colega, Lindinalva Rodrigues Corrêa, em seu Livro Direitos Humanos das Mulheres, que “uma forma de consolidar o poder das mulheres é fortalecer a rede de mulheres para compartilhar boas práticas, zelar para o cumprimento das leis e dos compromissos



assumidos pelo governo e impulsionar a agenda comum baseada no poder e no compromisso coletivo das mulheres para a igualdade.”.¹

BIBLIOGRAFIA E LEITURAS RECOMENDADAS:

<https://jus.com.br/artigos/11854/vitimizacao-e-processo-penal>

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. Recife: SOS Corpo, 1995.

SILVEIRA, Maria Lúcia. Políticas Públicas de Gênero: Impasses e Desafios para Fortalecer a Agenda Política na Perspectiva da Igualdade¹. Coordenadoria Especial da Mulher de São Paulo. In: In Revista Presença de Mulher, ano XVI, n. 45, outubro/2003

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e Políticas Públicas. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Estudos Feministas, Florianópolis, 12 (1): 47-71, janeiro-abril/2004.

FARAH, Marta Ferreira S. Gênero e políticas públicas na esfera local de governo”. Organizações e Sociedade, v. 6, n. 14, p. 65-104, 1999

CAMPOS, Amini Haddad. CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES. Doutrina, Prática, Direito Comparado, Estatísticas, Estudos de Casos, Comentários à Lei Maria da Penha e Legislação Internacional. Juruá Ed. 2007. P. 131.

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml> - visita em 15 de abril de 2023

<https://diegotinoco.com.br/assedio-sexual-consequencias-psicologicas/> - em 14/04/2023

Boletim Criminal COMENTADO MPSP– nº 220-Abril/2023 - link

¹ (<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml> - visita em 15 de abril de 2023)

(<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml> - visita em 15 de abril de 2023)

CAMPOS, Amini Haddad. CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES. Doutrina, Prática, Direito Comparado, Estatísticas, Estudos de Casos, Comentários à Lei Maria da Penha e Legislação Internacional. Juruá Ed. 2007. P. 131.

