

POR QUE PRECISAMOS DE UM PROTOCOLO PARA O COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Larissa Matos¹

Aproveitando a minha exposição, em 22 de março, num evento promovido pela Comissão Feminista da ABRAT, resolvi escrever sobre esse tema, diante de sua importância no cenário de machismo estrutural em que estamos inseridas.

Nesse sentido, já inicio registrando que um dos argumentos centrais para pensarmos num Protocolo de Combate às Violências de Gênero no Trabalho é a existência do próprio machismo estrutural – cenário em que precisamos compreender a necessidade de debatermos sobre o protocolo.

Afinal, a principal vítima de assédio é a mulher, tanto moral quanto sexual. Segundo a pesquisa da Datafolha, quase metade das brasileiras sofreu algum tipo de assédio sexual em 2022. Consoante o levantamento requerido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, cerca de 30% das mulheres sofreram algum tipo de violência de gênero também em 2022².

¹ Advogada do Sales Matos Advocacia. Pós-doutoranda em Direito (USP). Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), aprovada com *lâurea (cum laude)*. Doutorado sanduíche na Universidade de Barcelona. Mestra em Direito pela Universidade de Palermo. Professora de pós-graduação da UNI-RN. Integrante do corpo docente da Escola da ABRAT. Autora do livro *Direito digital do trabalho: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho*, publicado pela Editora Revista dos Tribunais (Thomson Reuters Brasil). Pesquisadora do grupo de pesquisa *O Direito do Trabalho além do trabalho* (USP), coordenado pelo professor Guilherme Guimarães Feliciano. Pesquisadora do grupo de pesquisa *Proteção do Trabalho e Promoção das Relações de Trabalho* (USP), coordenado pelo professor Otavio Pinto e Silva. Pesquisadora do grupo de pesquisa *Meio Ambiente do Trabalho* (USP), coordenado pelo professor Guilherme Guimarães Feliciano. E-mail: larissamatos@salesmatos.adv.br. Instagram: @direitolarissamatos.

² GOMES, Bianca. Quase metade das brasileiras sofreu algum tipo de assédio sexual no ano de 2022, mostra pesquisa do Datafolha. **O Globo**, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/03/mais-da-metade-das-brasileiras-sofreu-um-tipo-de-assedio-sexual-em-2022-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em 23 março 2023.

Além disso, conforme a pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública por meio do Instituto Datafolha, há um aumento de violência contra a mulher no Brasil, com mais de 50 mil vítimas por dia³.

Especialmente no trabalho, de acordo com a pesquisa da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), 72% das mulheres sofreram assédio⁴. Janaína Feijó assim ressalta: “A desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho, com mulheres ganhando menos que os homens e com baixa representação em cargos de gerência”⁵.

Vejam os dados que mostram um quadro pernicioso à mulher. São dados que demonstram a violência contra a mulher fora e dentro do ambiente de trabalho. Não se pode ignorar que as práticas sociais se refletem no ambiente de trabalho, o que também deve ser analisado partindo da premissa de que ele também é machista e patriarcal.

Portanto, um ponto essencial a considerar no debate sobre o protocolo é analisá-lo na perspectiva feminista e de combate ao machismo, a fim de combater os estereótipos que promovem violências.

Precisamos usar as lentes de gênero para termos a dimensão de quanto esse machismo empurra a mulher, de modo geral, para subempregos e a impede de ascender a postos de chefia. Toda essa opressão estrutural gera o que Diana Pearce chama de feminização da pobreza⁶.

Portanto, o machismo estrutural empurra, segura, oprime e encurrala a mulher, segundo Louise Kapp Howe, no chamado gueto do colarinho rosa⁷. Ou seja, segrega-a nas atividades de cuidar, de servir e, em geral, nos trabalhos malremunerados e subvalorizados.

Desse modo, um ponto central de análise do protocolo de combate às violências de gênero é entendermos que há, no mercado de trabalho, uma divisão sexual que

³ UOL. “**Brasil está diante de um aumento de violência contra a mulher**”, diz pesquisadora. 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2023/03/03/brasil-esta-diante-de-um-aumento-de-violencia-contra-a-mulher-diz-pesquisadora.htm>. Acesso em 23 março 2023.

⁴ FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. **Exame**, 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em 23 março 2023.

⁵ FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **FGV**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em 23 março 2023.

⁶ PEARCE, Diane. The feminization of poverty. **Journal for Peace and Justice Studies**. Volume 2, Issue 1, 1990. Women and Social Justice. Disponível em: <https://doi.org/10.5840/peacejustice19902113>. Acesso em 23 março 2023.

⁷ HOWE, Louise Kapp. **Pink Collar Workers**. Avon Books; Reissue edição, 1978.

contribui para a estagnação da carreira profissional da mulher e, portanto, com sua desvalorização, o que não só limita a capacidade de a mulher comandar sua vida dentro e fora do trabalho, mas também a submete a processos de violência, como o assédio sexual.

Ademais, isso não pode ser ignorado na discussão de um protocolo que se configura num instrumento para a efetivação de compromissos internacionais, como a Agenda 2030, que tem vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, entre os quais o ODS 5, que trata da igualdade de gênero, e o ODS 8, que trata do trabalho decente. E o trabalho decente pressupõe o combate a violências, a exemplo do assédio moral e sexual.

O Brasil é signatário de diversos pactos internacionais de proteção à mulher: 1) Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)⁸; 2) Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995), que é um documento que estabelece objetivos e estratégias para promover a igualdade de gênero e os direitos das mulheres em todo o mundo⁹; 3) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará)¹⁰.

Além disso, o combate às violências de gênero no ambiente laboral se insere na própria função social da empresa (art. 5.º, XXXIII, CF/88; art. 170, III, CF/88), que não pode permitir a realização de condutas violentas, inclusive criminosas, como o assédio sexual, que tanto violam a higidez laborambiental (art. 200, VIII, CF/88).

Assim, é preciso que o setor empresarial atue de forma conjunta para estabelecer formas de ação e prevenção que sejam eficazes e úteis para o combate às violências de gênero.

Nessa diretriz, o protocolo deve ser estruturado com tópicos que abordem medidas preventivas e repressivas. E, dentro das medidas preventivas, é preciso treinar os trabalhadores contra atos discriminatórios ou sexistas, monitorar o ambiente de trabalho e implementar canais de denúncia. Estes devem ser permeados pela publicidade de sua existência, confidencialidade de que não haverá vazamento das denúncias,

⁸ ONU MULHERES. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em 23 março 2023.

⁹ ONU MULHERES. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher (1995).** Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf. Acesso em 23 março 2023.

¹⁰ BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1.º de agosto de 1996.** Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em 23 março 2023.

acessibilidade para que a pessoa acione o canal o mais rápido possível, e eficiência na apuração dos fatos e responsabilização do agressor.

Em relação às medidas repressivas, é preciso dar atenção prioritária à pessoa agredida, garantir sua tutela jurídica e psicológica, sem demonstrações de cumplicidade com o agressor, com clara rejeição à atitude dele. Assim, é necessário estabelecer procedimentos de ação, controle e registro de violências, com mecanismos que tratem as informações fornecidas com discrição, além de punições a agressores.

De modo geral, é essencial criar, no ambiente de trabalho, mecanismos para que possíveis vítimas reconheçam as violências e consigam relatar essas ocorrências, o que leva a política preventiva do protocolo a ter as seguintes etapas: 1) identificação de fontes de assédio e demais violências no local de trabalho; 2) análise dos riscos; 3) avaliação contínua da eficácia dos mecanismos de controle, bem como do canal de denúncia; 4) intensificação dos processos de melhorias em prol de um ambiente laboral hígido.

Além disso, a fim de promover uma cultura positiva e minimizar ou eliminar os vieses que fomentam agressões, o protocolo deve estabelecer ações em prol da diversidade no ambiente laboral, com treinamentos para aumentar a conscientização sobre o impacto interpessoal e para a empresa das condutas violentas no ambiente de trabalho; ter políticas e padrões claros de comportamentos aceitáveis; e ter normas internas com regras de condutas em relação às violências, em especial o assédio.

O protocolo traz não só benefícios para as pessoas que compõem o ambiente de trabalho, senão para a sociedade e para a imagem da empresa. Todos ganham!

E, por fim, considerando o que foi exposto, de modo sintético, respondo à pergunta do título da seguinte forma: precisamos de um protocolo porque vivemos numa estrutura de patriarcalismo que nos submete, como mulheres, a desigualdades e violências; precisamos de um protocolo para darmos efetividade a diversas normas jurídicas existentes no nosso ordenamento; precisamos de um protocolo para termos uma sociedade mais justa e um ambiente de trabalho mais equânime e seguro para as mulheres.

Ele sozinho não faz milagres, mas é um grande passo em busca de um ambiente de trabalho decente para as mulheres.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n.º 1.973, de 1.º de agosto de 1996.** Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em 23 março 2023.

FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. FGV, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em 23 março 2023.

FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. **Exame**, 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em 23 março 2023.

GOMES, Bianca. Quase metade das brasileiras sofreu algum tipo de assédio sexual no ano de 2022, mostra pesquisa do Datafolha. **O Globo**, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/03/mais-da-metade-das-brasileiras-sofreu-algum-tipo-de-assedio-sexual-em-2022-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em 23 março 2023.

HOWE, Louise Kapp. **Pink Collar Workers**. Avon Books; Reissue edição, 1978

ONU MULHERES. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em 23 março 2023.

ONU MULHERES. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher (1995).** Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf. Acesso em 23 março 2023.

PEARCE, Diane. The feminization of poverty. **Journal for Peace and Justice Studies**. Volume 2, Issue 1, 1990. Women and Social Justice. Disponível em: <https://doi.org/10.5840/peacejustice19902113>. Acesso em 23 março 2023.

UOL. **“Brasil está diante de um aumento de violência contra a mulher”**, diz pesquisadora. 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2023/03/03/brasil-esta-diante-de-um-aumento-de-violencia-contra-a-mulher-diz-pesquisadora.htm>. Acesso em 23 março 2023.