



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O PAPEL DO MUNDO CORPORATIVO NA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA: A CRIAÇÃO DE MICROSSISTEMAS DE PROTEÇÃO

Lygia Maria Pereira

Rio de Janeiro

2022

LYGIA MARIA PEREIRA

O PAPEL DO MUNDO CORPORATIVO NA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA: A CRIAÇÃO DE MICROSSISTEMAS DE PROTEÇÃO

Artigo científico apresentado como exigência de
conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* da
Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Professores Orientadores:

Lucas Tramontano

Rafael Mário Iorio Filho

Rio de Janeiro

2022

O PAPEL DO MUNDO CORPORATIVO NA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: A CRIAÇÃO DE MICROSSISTEMAS DE PROTEÇÃO

Lygia Maria Pereira

Graduada em Direito pela Universidade Estácio de Sá e especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental pela UFF. Professora da Rede Estadual do Rio de Janeiro.

Resumo – O presente artigo objetiva investigar a existência de microssistemas de proteção à mulher, dentro de empresas públicas e privadas no estado do Rio de Janeiro, com base em duas leis fluminenses, a saber: leis 8.587/19 e 9.173/21. Para tanto, primeiramente serão analisados os conceitos e características da violência doméstica, bem como quem são os potenciais sujeitos ativo e passivo desses crimes. A seguir, será feita uma breve análise da legislação e princípios internacionais sobre o assunto e, ao final, haverá a investigação dos principais pontos das leis supracitadas, bem como será feita uma apuração acerca da aplicabilidade ou não dessas leis nos sites oficiais e a conclusão de que as leis não estão sendo aplicadas na prática no estado do Rio de Janeiro, sendo que um dos motivos é a falta de um decreto regulamentar.

Palavras-chave – Direito. Gênero. Lei estadual 8.587/19.

Sumário – Introdução. 1. Conceituando violência doméstica, seus estigmas e controvérsias. 2. Princípios e legislação internacionais sobre direitos humanos e empresa 3. Analisando as leis estaduais nº 8.587/19 e 9.173/21: a criação de microssistemas de proteção da mulher na prática. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A questão da violência doméstica ainda é um assunto desconhecido para o cidadão médio e, por outro lado, é também uma questão urgente de saúde e segurança pública e esta ideia já está consagrada em vários diplomas legais, nacionais e internacionais, que serão analisados durante a pesquisa.

Diante da ciência dessa falta de conhecimento da sociedade, o primeiro capítulo tem como objetivo analisar o que é de fato a violência doméstica, quais são seus sujeitos ativos e passivos dos crimes contra a mulher dentro desse contexto doméstico, bem como serão explicitados quais os tipos de crimes que podem ser cometidos contra a mulher.

Num segundo momento serão apurados as legislações e os princípios internacionais sobre a violência de gênero, sobretudo as que conferem atribuições às empresas para lidar com o tema violência doméstica, quando no trato com os colaboradores e colaboradoras, bem como à sociedade em geral.

Após essa análise geral de leis, tratados e convenções internacionais, será feita uma pesquisa sobre duas leis estaduais do Rio de Janeiro, ou seja, investigar um sistema novo em que delega às empresas nacionais e multinacionais instaladas no país a atribuição de se unirem ao Poder Público e à sociedade na prevenção e combate à violência de gênero, haja vista que muitas vezes o ambiente de trabalho pode ser o melhor local de acolhimento para uma mulher que está sofrendo violência doméstica, em virtude da longa jornada de tempo que a trabalhadora passa em seu local de labor.

Em um terceiro momento, havia a pretensão de averiguar a aplicabilidade ou não desses diplomas estaduais, porém não será possível fazer uma apuração junto aos órgãos fiscalizadores.

Dentre esses órgãos, estão o Núcleo de Gênero do Ministério Público (NUGEN), Secretaria de Desenvolvimento Social e Direitos Humanos e Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Relações Internacionais, ambas do Estado do Rio de Janeiro e a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, pois foi verificado que essas leis não estão sendo postas em práticas, por falta de fiscalização e também por não existir um decreto regulamentar estadual.

Outra possível justificativa para a inércia das leis se dá pelo fato de ambas terem sido publicadas recentemente, fato demonstrado pela inexistência de dados colhidos, sistematizados e disponibilizados para a sociedade nos sites oficiais.

A pesquisa será desenvolvida pelo método hipotético-dedutivo, uma vez que se pretende eleger um conjunto de proposições hipotéticas, as quais acredita serem viáveis e adequadas para analisar o objeto da pesquisa, com o fito de comprová-las ou rejeitá-las argumentativamente.

Para tanto, a abordagem do objeto desta pesquisa jurídica será necessariamente qualitativa, pois existe a pretensão de se valer da bibliografia pertinente à temática em foco – analisada e fichada na fase exploratória da pesquisa (legislação) – para sustentar a sua tese.

1. CONCEITUANDO VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, SEUS ESTIGMAS E CONTROVÉRSIAS

A violência doméstica ainda carrega muitos estigmas e mitos na sociedade, bem como traz dúvidas, pois vem cercada de preconceitos que datam de uma época em que se

acreditava que se algo acontecia no ambiente doméstico tinha que se manter estritamente no âmbito privado.

A lei 11.340/06, mais conhecida como Lei Maria da Penha¹, é um marco no sistema legislativo nacional, pois inaugura um arranjo amplo de proteção à mulher, cujo objetivo não é apenas punir a violência doméstica, mas também estabelecer medidas integradas de prevenção, assistência e atendimento à mulher, ou seja, seu mote é criar um complexo sistema de prevenção e combate a essa forma de violência de gênero.

Existem inúmeros equívocos sobre a referida lei, e o primeiro esclarecimento já vem pelo próprio nome: violência doméstica e familiar, deixando claro que esse tipo de agressão pode acontecer em diferentes contextos e ter vários sujeitos ativos, ou seja, o leque de pessoas que podem praticar a violência doméstica é muito mais amplo do que se pressupõe, pois não são apenas os homens que podem ser autores desse tipo de crime.

Esse questionamento foi levado ao Supremo Tribunal Federal, em um *habeas corpus*², indeferido liminarmente pelo Superior Tribunal de Justiça, num caso em que o impetrante questionava a legitimidade da aplicação da lei a um caso concreto, haja vista que o sujeito ativo era uma mulher, a avó da vítima:

[...] alega o impetrante que a incidência da Lei Maria da Penha desafia a existência de assimetria de gênero entre agente e vítima. Nessa esteira, revelar-se-ia a impossibilidade de que pessoa do gênero feminino figurasse como sujeito ativo de crimes submetidos ao aludido microsistema. [...]. Leciona a doutrina que, nesses casos, referida característica do agente é neutra ao deslinde da configuração penal: “A violência, para ser considerada como doméstica, não exige a diferença de sexos entre os envolvidos”. O sujeito ativo – ou seja, o agressor – tanto pode ser um homem como uma mulher.

O artigo 5º da citada lei³ esclarece alguns aspectos da violência doméstica, a saber: a sua prática se caracteriza como qualquer ação ou omissão baseada no gênero, o mesmo artigo ainda especifica os contextos em que ela pode ser praticada, podendo acontecer no âmbito doméstico, mesmo entre pessoas sem vínculos familiares, inclusive entre pessoas com uma convivência esporádica.

As práticas de violência também podem acontecer no âmbito da família, por pessoas consideradas aparentadas ou não e entre pessoas que tenham relação íntima de afeto, mesmo que não tenham coabitado, sendo que essas relações independem de orientação sexual dos

¹ BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 12 de ago. 2021.

² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. HC nº 136404. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho881129/false>>. Acesso em: 11 ago. 2021.

³ BRASIL, op. cit., nota 1.

envolvidos, essa lógica pode ser observada no *habeas corpus* ⁴impetrado no Superior Tribunal de Justiça.

[...] 2. A Lei Maria da Penha objetiva proteger a mulher da violência doméstica e familiar que, cometida no âmbito da unidade doméstica, da família ou em qualquer relação íntima de afeto, cause-lhe morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, e dano moral ou patrimonial.

3. Estão no âmbito de abrangência do delito de violência doméstica e podem integrar o polo passivo da ação delituosa as esposas, as companheiras ou amantes, bem como a mãe, as filhas, as netas do agressor e também a sogra, a avó ou qualquer outra parente que mantém vínculo familiar ou afetivo com ele.

Ou seja, o sujeito ativo do crime pode ser qualquer pessoa, de qualquer sexo, mesmo não existindo um vínculo de consanguinidade ou jurídico entre as partes envolvidas, de forma que esse elo provenha até mesmo de liberalidade entre as partes.

Outro ponto importante a ser exposto é elencar as formas de violência doméstica e familiar que estão enumeradas no artigo 7º da lei⁵, que traz tem um rol de todas as formas de violência, a saber: violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

A violência física, preconizada no inciso I, da Lei Maria da Penha⁶ é entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade física ou saúde corporal da mulher, segundo Araújo⁷, a violência física pode acontecer das seguintes formas:

A violência física é qualquer conduta que ofenda a integridade física ou saúde corporal. Um tapa, um soco, uma sacudidela que deixa marca na ponta dos dedos do agressor nos seus braços. Um empurrão seguido de uma queda em que você bata a cabeça no chão e se machuque. Um objeto jogado em você ou usado para te ferir [...]

A segunda forma de violência prevista na referida lei é a psicológica, que se encontra no inciso II, do artigo 7º⁸, que se configura como qualquer conduta que cause à mulher dano emocional ou lhe prejudique o seu próprio desenvolvimento, bem como outras ações, segundo Araújo⁹:

[...] se configura nas humilhações constantes, nas chantagens emocionais, nas ameaças que a mulher vai permitindo que aconteçam até chegar ao ponto em que se torne difícil se livrar delas. [...]. Violência psicológica significa ser humilhada, ridicularizada, insultada, ofendida todos os dias: em casa, faculdade, curso, trabalho, restaurantes, clubes, casa de amigos e parentes etc.

⁴ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *HN nº 0312171-68.2014.3.00.0000 RS 2014/0312171-3*. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863961957/habeas-corpus-hc-310154-rs-2014-0312171-3>> . Acesso em: 11 de ago. 2021.

⁵ BRASIL, op. cit., nota 1.

⁶ Ibid., nota 1.

⁷ Ibid., nota 1.

⁸ ARAÚJO, Carla. *As Marias do Brasil*. Juiz de Fora: Siano, 2019, p. 56.

⁹ Ibid., p. 79.

A terceira modalidade de agressão de gênero, prevista na Lei Maria da Penha, no artigo 7º, inciso III¹⁰ que a mulher pode sofrer é a violência sexual, definida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, participar ou manter qualquer prática sexual não desejada mediante alguma forma de coerção.

A quarta forma de violência, elencada no inciso IV¹¹, é a patrimonial que engloba a destruição, retenção ou subtração de bens da vítima, como instrumentos de trabalho, documentos pessoais e outros bens e a última agressão que a lei prevê é a violência moral¹², que se configura no rol dos crimes contra a honra, tais como injúria, calúnia e difamação.

Importante lembrar que, como dito no início do capítulo, a Lei Maria da Penha tem uma intenção principal: criar um sistema protetivo, conforme artigo 8º¹³, que determina a ação articulada de todas as entidades federativas do país e não governamentais.

Nesse momento é que as empresas recebem sua parcela de responsabilidade social no assunto, pois os incisos V, VI e VII¹⁴, delegam atribuições de campanhas educativas, celebração de convênios com órgãos governamentais e promoção de programas educacionais voltadas para as questões de gênero.

Importante lembrar que a lei também concede mais uma garantia protetiva para a mulher, em seu artigo 9º¹⁵ no capítulo de assistência à mulher, em seu inciso II, quando informa que a mulher mantém seu vínculo trabalhista por até seis meses, caso haja necessidade de afastamento do trabalho.

Dessa forma, a partir do momento em que se estabelecem os principais conceitos sobre violência doméstica, inicia-se um segundo momento na pesquisa sobre o que as empresas públicas e privadas nacionais e multinacionais instaladas no país podem e devem fazer para apoiar suas colaboradoras e até mesmo a comunidade em que elas atuam, pois é nesse momento que o protagonismo delas aparece para fortalecer o trabalho articulado de prevenção e combate a essa forma de violência de gênero.

2. PRINCÍPIOS E LEGISLAÇÃO INTERNACIONAIS SOBRE DIRETOS HUMANOS E EMPRESA

¹⁰ BRASIL, op. cit., nota 1.

¹¹ Ibid., nota 1.

¹² Ibid., nota 1.

¹³ Ibid., nota 1.

¹⁴ Ibid., nota 1.

¹⁵ Ibid., nota 1.

Para compreender a lógica da proposta da pesquisa, importante analisar o sistema principiológico e legislativo no plano internacional, que trará uma visão panorâmica a respeito da verdadeira intenção em levar questões relacionadas à proteção dos Direitos Humanos e, mais precisamente, dos direitos da mulher em situação de violência ao mundo corporativo.

O fundamento do direito nacional e internacional são os princípios, sendo certo que existem 31 princípios norteadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que foram lançados em junho de 2011, pelo Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, Professor John Ruggie¹⁶.

Esses princípios foram elaborados para criar os pilares “proteger, respeitar e reparar” apresentados por John Ruggie em 2008 e são eles:

Proteger: a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos; Respeitar: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; Reparar: a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas.

Importante destacar que esses princípios devem ser aplicados por todos Estados e empresas, independentemente do tipo societário, localização, área de atuação, ou seja, independentemente de suas características.

Outra observação a ser feita a respeito desses princípios¹⁷ é que eles devem ser aplicados de maneira coerente e que busquem uma harmonização e respeito aos direitos humanos, dentro do mundo corporativo:

Estes Princípios Orientadores devem ser entendidos como um todo coerente e devem ser interpretados, individual e coletivamente, com o objetivo de melhorar os padrões e práticas em relação às empresas e aos direitos humanos de modo a alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, e contribuir assim para uma globalização socialmente sustentável.

A justificativa para que as empresas também se envolvam com as questões relacionadas à defesa dos direitos humanos se encontra nas palavras de Silva¹⁸:

Através desses princípios, podemos dizer que a ONU percebe que não mais é possível deixar de debater questões ligadas aos direitos humanos em relação aos negócios, uma vez que dezenas de empresas transnacionais possuem receitas maiores que o Produto Interno Bruto (PIB) de algumas nações e por consequência, potencialmente maior influência do que alguns Estados.

¹⁶ RUGGIE, John. *Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar*. Disponível em:

<https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientador_esruggie_mar20121.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

¹⁷ Ibid., nota 16.

¹⁸ SILVA, Katia Christina Oliveira. *As regras de conformidade das empresas transnacionais e a aplicação eficaz aos direitos humanos*. Direitos Humanos, paz, sustentabilidade e empresas globais. Curitiba: CRV, 2021, p. 61.

Após a observância dos três pilares, o relatório apresenta 31 princípios fundamentais¹⁹ basilares que os Estados devem orientar e exigir das empresas instaladas em seus territórios:

Princípio 1: Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça.

O segundo princípio diz respeito à forma como os Estados devem orientar as empresas a seguirem as diretrizes dos direitos humanos:

Princípio 2: Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações. Atualmente as normas internacionais de direitos humanos geralmente não exigem que os Estados regulem as atividades extraterritoriais das empresas domiciliadas em seu território e/ou sua jurisdição. Também não as proíbem, sempre que tenha uma base jurisdicional reconhecida. Nesse contexto, alguns órgãos de tratados de direitos humanos recomendam aos Estados que adotem medidas para evitar os abusos no exterior cometidos por empresas registradas em sua jurisdição.

Os demais princípios seguem a mesma linha, com intuito preventivo, de supervisão, promoção, assecuratório, de orientação, dentre outros, sempre primando pelo diálogo entre o Estado e as empresas situadas em seu território.

O primeiro diploma normativo internacional que deve ser observado e que talvez seja o alvorecer dessa nova mentalidade no século passado é a Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁰, valendo destacar a parte inicial do preâmbulo:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. [...] Agora portanto a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade tendo sempre em mente esta Declaração, esforce-se, por meio do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades [...].

Outras passagens fundamentais do instrumento normativo se encontram em seus artigos²¹, tendo sempre como norte a busca pelo tratamento com base na igualdade e liberdade:

Artigo 1: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com

¹⁹ Ibid., nota 16.

²⁰ ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em < Declaração Universal dos Direitos Humanos (unicef.org)>. Acesso em: 20 nov. 2021.

²¹ Ibid., nota 20.

espírito de fraternidade. Artigo 2: Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição [...]

Não se pode deixar de citar a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação Contra a Mulher, CEDAW, 1979²², que explicita que as empresas também devem se comprometer com a causa:

Artigo 2º Os Estados-parte condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a: [...] e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;

Diante da análise dessas normas internacionais, é possível constatar uma harmonização entre os princípios e diplomas internacionais no que se refere à proteção da mulher, uma vez que é dever da sociedade como um todo lutar pela obediência aos Direitos Humanos, sendo que as empresas também fazem parte da comunidade e têm como dever assegurar essas prerrogativas para as pessoas que trabalham, consomem seus produtos e serviços e vivem em seu entorno.

3. ANALISANDO AS LEIS ESTADUAIS Nº 8.587/19 E 9.173/21: A CRIAÇÃO DE MICROSSISTEMAS DE PROTEÇÃO DA MULHER NA PRÁTICA

Fazendo uma verificação da legislação nacional acerca da criação de um sistema interno de proteção por parte das empresas instaladas em território nacional, constata-se que existem duas leis no estado do Rio de Janeiro que estabelecem atribuições ao mundo corporativo, no que se refere à criação dos aqui chamados microssistemas de proteção à mulher no contexto empresarial.

A primeira é a Lei nº 8.587/19²³, que prevê a obrigação das empresas de grande porte de oferecer palestras sobre violência doméstica aos seus colaboradores, cabendo destaque em alguns artigos, como o primeiro, que define o escopo do instrumento normativo:

²² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres*. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

²³ RIO DE JANEIRO. *Lei nº 8.587*, de 25 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/774291059/lei-8587-19-rio-de-janeiro-rj>>. Acesso em: 15 dez. 2021.

Art. 1º As empresas de grande porte do Estado do Rio de Janeiro, que possuem, em seus quadros, 60% (sessenta por cento) ou mais de funcionários do sexo masculino, ficam obrigadas a oferecer, anualmente, palestra sobre o tema violência doméstica.

Parágrafo único. Para fins desta Lei, considera-se empresa de grande porte aquela que possuir quantidade de funcionários superior a 100 (cem).

O texto já deixa bem claro que se encontra em consonância com as normas e princípios internacionais, ao entender que cabe ao mundo corporativo também observar, estimular e apoiar a defesa dos direitos humanos, sobretudo das mulheres, tendo como alvo o público masculino, que pode e deve ser protagonista na busca da equidade de gênero.

Os artigos seguintes da lei supracitada ²⁴ explicitam a quem devem ser oferecidas as palestras e com que frequência, deixando claro que as empresas também têm um protagonismo na temática:

Art. 2º As palestras serão oferecidas anualmente, devendo, obrigatoriamente, abordar o tema violência doméstica.

Art. 3º As palestras serão oferecidas de forma que envolva todos os funcionários do sexo masculino da empresa

Outro ponto importante dessa lei²⁵ é a sua intenção em informar que a oferta de palestras não é uma faculdade e sim uma obrigação, cuja sanção tem um valor pecuniário significativo:

Art. 4º A inobservância do disposto na presente lei acarretará:

I – notificação, estabelecendo prazo de 30 (trinta) dias para atendimento à determinação fixada nesta Lei;

II – aplicação de multa no valor de 2.000 UFIRs (duas mil Unidades Fiscais de Referência) a cada nova notificação.

Essa norma tem uma característica mais assertiva sobre o papel de uma empresa diante de seus colaboradores, de forma que a não observação do imposto pela lei trará prejuízos econômicos para a empresa.

O segundo diploma legal, Lei nº 9.173/21²⁶, cria o “Selo empresa amiga da mulher”, para servir de instrumento de estímulo e reconhecimento às empresas que efetivamente criam projetos para proteger a sua colaboradora das múltiplas violências que podem sofrer pela sua condição de gênero.

²⁴ Ibid., nota 23.

²⁵ Ibid., nota 23.

²⁶ RIO DE JANEIRO. *Lei nº 9.137*, de 06 de janeiro de 2021. Disponível em: <Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/774291059/lei-8587-19-rio-de-janeiro-rj>>. Acesso em: 15 dez. 2021.

Dentre os artigos do texto normativo²⁷, cabem alguns destaques:

Art. 1º O selo Empresa Amiga da Mulher será conferido anualmente às empresas que, comprovadamente, contribuem com ações e projetos de promoção e defesa dos direitos da mulher, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro.

Art. 2º O selo Empresa Amiga da Mulher será atribuído às empresas que cumprirem os seguintes requisitos:

I – apresentar carta compromisso constando o planejamento de ações, projetos e programas que visem à promoção e defesa dos direitos da mulher;

O intuito do diploma normativo é claro em criar normas premiaias de reconhecimento e divulgação de boas práticas por parte das empresas que protegem mulheres em situação de vulnerabilidade, bem como criam programas de contratação e capacitação.

Dentre todas as ações que premiam as empresas que protegem a mulher, existem algumas específicas no mesmo artigo 2º²⁸, para vítimas de violência doméstica, tais como:

VIII – incentivar a oferta de cursos de capacitação e o emprego para mulheres vítimas de violência doméstica e/ou sexual;

IX – promover ações internas para acolhida a mulheres vítimas de violência doméstica;

Importante destacar que essa a lei tem um enfoque bem mais palatável que a norma anterior, uma vez que ela apresenta uma programação recompensadora, de forma que as empresas contempladas poderão usar o selo para fins propagandísticos, “Art 5º: É prerrogativa da Empresa que aderir ao programa utilizar o “Selo Empresa Amiga da Mulher” em suas peças publicitárias e ser citada nas publicações promocionais oficiais”²⁹.

Diante da análise dessa segunda lei, constata-se que talvez esta tenha uma aderência maior por parte do mundo corporativo, pois, diante do cumprimento voluntário desses projetos sugeridos, existirá uma contraprestação extremamente positiva para seus produtos e serviços, de forma que muitos consumidores certamente irão se identificar e entender que essas empresas estão comprometidas com a causa social.

Dessa forma, está bem claro que o estado do Rio de Janeiro está se empenhando em dar andamento aos objetivos previstos nas leis e tratados internacionais e nacionais, no que se refere à publicação de leis que apoiam essa forma de política pública.

O segundo desafio foi procurar informações nos sites dos órgãos competentes de fiscalização do Poder Público, tais como Núcleo de Gênero do Ministério Público (NUGEN), Secretaria de Desenvolvimento Social e Direitos Humanos e Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Relações Internacionais.

²⁷ Ibid., nota 26.

²⁸ Ibid., nota 26.

²⁹ Ibid., nota 26.

A intenção foi verificar se estes órgãos adotaram campanhas de divulgação das leis, bem como se já iniciaram a fiscalização da implementação ou não de ambos os diplomas normativos, haja vista que elas foram publicadas recentemente.

Diante de várias pesquisas, foi possível constatar que, inobstante buscas pelos bancos de dados dos órgãos fluminenses citados e até mesmo matérias jornalísticas, desde o início, não foram encontradas informações concretas sobre as palestras obrigatórias nas empresas e muito menos se está havendo a concessão dos selos para as empresas que abraçam a causa da mulher.

A conclusão sobre o não cumprimento da segunda lei certamente se dá pela falta de publicação do decreto do Poder Executivo do estado do Rio de Janeiro, previsto no artigo 8º³⁰ para regulamentar como se deve implantar o programa, como exemplo, quais certidões e documentos as empresas interessadas devem apresentar.

Também carecem de regulação por decreto quais os critérios que deverão ser seguidos pelas sociedades empresariais candidatas, quais os meios de provas que serão aceitos para comprovação do cumprimento de quesitos, como exemplo, fotos, vídeos, materiais impressos e/ou de divulgação, bem como será composto o comitê julgador, o conteúdo do edital, dentre outras questões.

Nota-se que a mesma ideia está sendo implantada em outras localidades do país, como no município de São Paulo³¹, onde foi publicada uma lei que cria o Selo Empresa Amiga da Mulher às empresas que cumprirem metas de valorização à plena vivência da mulher no ambiente de trabalho, com premiações em três categorias: bronze, prata e ouro.

Outra entidade federativa que está apostando na mesma iniciativa é o estado de Goiás, que publicou em 2020 uma lei³² que tem objetivos semelhantes ao das leis anteriormente citadas:

Art. 1º: Fica instituído o selo “Empresa Amiga da Mulher” no âmbito do Estado de Goiás, a ser conferido às empresas, que contribuem com ações e projetos em favor da valorização da mulher e que cumpram regularmente suas obrigações fiscais e responsabilidades sociais.

Importante observar que a única entidade federativa que se tem notícia de que essas boas práticas estão sendo implantadas de fato, é no estado do Mato Grosso do Sul, onde seis

³⁰ Ibid., nota 26.

³¹ SÃO PAULO, *Lei nº 17.688*, de 19 de outubro de 2021. Disponível em <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-17686-de-19-de-outubro-de-2021>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

³² GOIÁS. *Lei ordinária nº 20.854*, de 29 de setembro de 2020. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/go/lei-ordinaria-n-20854-2020-goias-institui-o-selo-empresa-amiga-da-mulher-no-ambito-do-estado-de-goias>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

empresas³³ ganharam, no mês de março de 2022, o prêmio com ações de programas de promoção, valorização e defesa da mulher no ambiente de trabalho, sendo que dessas sociedades, duas são microempresas, provando que o tamanho do empreendimento não impede que esses projetos aconteçam.

A conclusão a que se chega acerca da inércia do estado do Rio de Janeiro são duas: as palestras não estão sendo ofertadas pelas empresas para os seus colaboradores, por falta de fiscalização e a não concessão dos selos sociais está diretamente ligada à falta de publicação do decreto regulamentar, sendo que, ao que tudo indica, a própria sociedade civil organizada e as sociedades empresariais terão que começar a reivindicar o cumprimento desse diploma legal, uma vez que pode existir um risco de elas não passarem de textos inaplicados.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou que a questão da violência doméstica, mesmo com toda a evolução da sociedade e do sistema legislativo, ainda é uma pauta que demanda muita atenção e aperfeiçoamento no trato com a mulher.

Isso também se aplica às medidas assecuratórias de sua segurança e integridade e esse protagonismo cabe à sociedade e ao mundo corporativo, pois foram constatadas inúmeras atribuições legislativas nacionais e internacionais a essas pessoas jurídicas.

O primeiro passo do artigo foi demonstrar o que é de fato violência doméstica, uma vez que ainda existem muitas dúvidas e mitos sobre o assunto, sobretudo a respeito de quem pode ser autor desses crimes e quem pode sofrer essas inúmeras agressões.

Foi constatado que o sistema protetivo nacional foi ousado ao abrir um leque amplo de possíveis agressores, bem como também abriu um espectro grande de mulheres vítimas e de contextos em que se podem configurar esses crimes, pois esses tipos de violências não se restringem ao lar conjugal e nem apenas a casais heterossexuais.

O segundo capítulo analisou os princípios e diplomas legais internacionais, começando pela análise de um documento de contém um rol de princípios, os quais empresas devem seguir, para evitar a violação de Direitos Humanos, dando início à discussão de que o mundo corporativo também possui a atribuição de observar esses direitos, dentro da sua

³³ TENTE, Jaqueline Hahn. *Selo reconhece empresas que valoriza a defesa dos direitos da mulher no ambiente de trabalho*. Disponível em < <https://www.pontaporainforma.com.br/selo-reconhece-empresas-que-valorizam-a-defesa-dos-direitos-da-mulher-no-ambiente-de-trabalho/> >. Acesso em: 20 mar. 2022.

comunidade de colaboradores, ou seja, cabe a ele implantar sistemas de proteção a pessoas da sua equipe que possam ter seus direitos violados.

No terceiro capítulo foram analisadas duas leis fluminenses que obrigam as empresas de grande porte a ofertarem palestras para seus colaboradores e outra que pretende reconhecer ações que promovam as mulheres, sobretudo as que são vítimas de violência doméstica, sendo que essas leis podem ser consideradas o início da criação de microssistemas dentro do mundo corporativo para proteção de suas colaboradoras.

A última e mais importante etapa da pesquisa demonstrou que essas leis ainda precisam de mais atenção por parte dos órgãos fiscalizadores e da sociedade em geral, pois durante a feitura deste artigo foram realizadas várias pesquisas nos sites oficiais do Núcleo de Gênero do Ministério Público (NUGEN), bem como com a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Direitos Humanos ou a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Relações Internacionais.

O objetivo foi verificar se essas leis estavam sendo cumpridas pelas empresas, sobre a existência de decretos regulamentares e editais, bem como se há fiscalização e coletas de dados a respeito do cumprimento ou não das mesmas e se os mesmos se encontram disponibilizados para a sociedade.

Inobstante várias tentativas, nenhum resultado foi satisfatório, fazendo com que se acredite que os instrumentos normativos ainda não estão de fato acontecendo no mundo empresarial fluminense, pela falta de publicação de um decreto regulamentar por parte do Poder Executivo do estado do estado do Rio de Janeiro, cabendo à sociedade, ao meio corporativo e aos movimentos sociais cobrarem o protagonismo e o direito das empresas terem acesso a esse benefício.

Por outro lado, foi verificado que pelo menos um estado no país está começando a premiar empresas de diversos ramos, inclusive microempresas, demonstrando que prestigiar sociedades que adotam práticas de apoio à mulher não é apenas uma intenção de uma lei que na prática é inexecutável, bem como é totalmente possível e que está ao alcance de qualquer empresário.

Por outro lado, é fato que as prioridades em uma fase pandêmica, como a atual, são diversas e que as ações de proteção à mulher por parte de poder público também são outras e que se deve aguardar ainda um tempo para se refazer essa investigação e analisar o que foi feito pelas empresas e quais são os modelos de sucesso a serem considerados experiências de boas práticas.

Diante dessas constatações, conclui-se que este estudo ainda está em uma fase inicial, pelo fato de que as leis ainda são recentes e com resultados ainda muito aquém do que as mulheres no país em situação de violência precisam para terem uma efetiva proteção e que haverá um desdobramento em uma pesquisa futura, pois sabemos que a real implementação de políticas públicas demanda persistência e fiscalização por parte da sociedade e dos órgãos competentes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carla. *As Marias do Brasil*. Juiz de Fora: Siano, 2019.

BRASIL, *Lei nº 11.340*, de 07 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 12 ago. 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. *HC nº 136404*. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho881129/false>>. Acesso em: 11 ago. 2021.

_____. Superior Tribunal de Justiça. *HN nº 0312171-68.2014.3.00.0000 RS 2014/0312171-3*. Disponível em <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863961957/habeas-corpus-hc-310154-rs-2014-0312171-3>>. Acesso em: 11 ago. 2021.

GOIÁS, *Lei ordinária nº 20.854*, de 29 de setembro de 2020. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/go/lei-ordinaria-n-20854-2020-goias-institui-o-selo-empresa-amiga-da-mulher-no-ambito-do-estado-de-goias>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres*. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

RIO DE JANEIRO, *Lei nº 8.587*, de 25 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/774291059/lei-8587-19-rio-de-janeiro-rj>> Acesso em: 15 dez. 2021.

_____, *Lei nº 9.137*, de 06 de janeiro de 2021. Disponível em: < Disponível em: <<https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/774291059/lei-8587-19-rio-de-janeiro-rj>> Acesso em: 15 dez. 2021.

RUGGIE, John. *Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar*. Disponível em: <https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conecta_s_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

TENTE, Jaqueline Hahn. *Selo reconhece empresas que valoriza a defesa dos direitos da mulher no ambiente de trabalho.* Disponível em <<https://www.pontaporainforma.com.br/selo-reconhece-empresas-que-valorizam-a-defesa-dos-direitos-da-mulher-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SÃO PAULO, *Lei nº 17.686* de 19 de outubro de 2021. Disponível em: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-17686-de-19-de-outubro-de-2021>>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SILVA, Katia Christina Oliveira. *As regras de conformidade das empresas transnacionais e a aplicação eficaz aos direitos humanos.* Direitos Humanos, paz, sustentabilidade e empresas globais. Curitiba: CRV, 2021.