

PACTO NINGUÉM SE CALA



PACTO “NINGUÉM SE CALA”

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO**, por meio do Núcleo de Gênero do Centro de Apoio Operacional Criminal, do Núcleo do Consumidor do Centro de Apoio Operacional Cível e de Tutela Coletiva, da Ouvidoria das Mulheres, e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade e pela gerência do “Projeto Florir: semeando oportunidades pelo fim da violência contra a mulher”, propõem o **PACTO “NINGUÉM SE CALA”**, nos seguintes termos:

CONSIDERANDO que o Brasil é signatário de diversos tratados e convenções internacionais de Direitos Humanos voltados à proteção da mulher, internalizados com força supralegal, a exemplo da Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Políticos da Mulher (1952) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará - 1996);

CONSIDERANDO o item 30 da Recomendação 35 do Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, criado pela Convenção CEDAW, que dispõe sobre as providências da prevenção da violência de gênero a serem adotadas pelos Estados-Partes;

CONSIDERANDO que a igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas;

CONSIDERANDO que a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, destinada ao enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho, compreende a violência e o assédio como riscos psicossociais a serem objeto de gestão da segurança e saúde ocupacional, conceituando-os como

PACTO NINGUÉM SE CALA



aqueles riscos que decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão;

CONSIDERANDO que a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho conceitua a violência e o assédio com base no gênero como aquela 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, que também podem ser praticadas por terceiros contra clientes, empregadas, colaboradoras, estagiárias, aprendizes, entre outras;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal estabelece, no seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil; no seu artigo 3º, os objetivos fundamentais de construir uma sociedade livre, justa e solidária e de promover o bem de todos, sem preconceitos de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que o princípio constitucional da igualdade é um dos pilares do Estado Democrático de Direito e que o Estado brasileiro proíbe a discriminação e o tratamento injustificadamente desigual entre as pessoas, sendo homens, mulheres ou o gênero que for;

CONSIDERANDO que o artigo 23, da Lei nº 14.457/2022, prevê que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio no Trabalho (CIPA) deverão adotar as seguintes obrigações: a) medidas prevenção e ao combate ao assédio sexual, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à e às demais formas de violência no âmbito do trabalho; b) regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; c) procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso,

PACTO NINGUÉM SE CALA



para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; d) inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA, e; e) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

CONSIDERANDO que o Conselho Nacional de Justiça, no dia 19 de outubro de 2021, instituiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em todo o Judiciário brasileiro, documento voltado a colaborar com a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 254 e 255, de 4 de setembro de 2018, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Recomendação nº 02/23 da Corregedoria Nacional do Ministério Público (CNMP), para que o Ministério Público adote medidas destinadas a assegurar a atuação da Instituição ministerial com perspectiva de gênero voltada a modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher;

CONSIDERANDO o Enunciado nº 59 da Comissão Permanente de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (COPEVID) do Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH) do Conselho Nacional de Procuradores Gerais (CNPG), para que o Ministério Público pautar sua atuação com a perspectiva de gênero em todas as áreas em que tenha atribuição;

CONSIDERANDO o papel do Ministério Público em seu desenho constitucional, qual seja, instituição permanente, essencial à função jurisdicional

PACTO NINGUÉM SE CALA



do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis;

CONSIDERANDO a novel teoria do Ministério Público Resolutivo, calcada nos direitos e garantias constitucionais fundamentais aptas a produzir práticas institucionais que contribuam para a transformação da realidade social;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimoramento da transparência da atuação institucional e fomento ao controle social e canais de diálogos com a sociedade civil organizada, comunidade acadêmica, científica, órgãos públicos, entidades privadas e demais parceiros;

CONSIDERANDO que dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam que a violência sexual contra a mulher tem crescido em espaços públicos e privados;

CONSIDERANDO que a violência contra a mulher é uma questão grave e persistente, e que afeta mulheres em todo o mundo e que a aplicação de um protocolo de segurança reduzirá o risco de ocorrências em espaços de lazer;

CONSIDERANDO que o Código de Defesa do Consumidor garante a proteção contra práticas abusivas e riscos à saúde ou segurança dos consumidores, inclusive dos equiparados, e que, pela perspectiva de gênero, a mulher, nas situações previstas nas Leis Estaduais nº 17.621/23 e 17.635/23, está em posição de hiper vulnerabilidade;

CONSIDERANDO as Leis estaduais nº 17.621, de 3 de fevereiro de 2023, e nº 17.635, de 17 de fevereiro de 2023, regulamentadas pelo Decreto Estadual nº 67.856, de 01 de agosto de 2023, que dispõem a incumbência de os estabelecimentos que exercem atividades de bar, restaurante, casa noturna, boate, casa de eventos, local de eventos, organização de eventos, casa de espetáculos, ou atividade similar adotarem medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco, e se habilitarem a identificar e combater o assédio sexual e a cultura do estupro praticados contra as mulheres;

PACTO NINGUÉM SE CALA



CONSIDERANDO a existência de iniciativa semelhante em diversos de municípios de São Paulo, como na Capital através da Lei nº 17.951, também de 2023;

CONSIDERANDO, por fim, a necessidade de potencializar a conscientização, o debate e o compromisso social para o enfrentamento de práticas arraigadas que envolvam a cultura do estupro e as formas de violência com ela relacionadas, **propõe-se o presente PACTO, para a adoção das diretrizes e ações a seguir**, sem prejuízo das obrigações legais vigentes:

I – DIRETRIZES:

O presente documento pauta-se pela adoção de ações e iniciativas de caráter PREVENTIVO, orientadas pela perspectiva de gênero, visando o enfrentamento da cultura do estupro, das formas de violência e do assédio de gênero ocorridos no ambiente de trabalho, em instituições públicas, privadas, educacionais, de lazer e entretenimento, culturais e esportivas etc.

Para tanto, elas se basearão na sensibilização, no engajamento e na orientação do público destinatário, observadas a diversidade, a interseccionalidade, as particularidades e as vulnerabilidades das vítimas, bem como a incorporação de temas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas atividades e práticas da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio).

A adesão ao presente PACTO é voluntária e representa compromisso de responsabilidade social e o MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO garantirão a devida transparência em suas respectivas páginas e outros canais institucionais, compartilhando informações que possam contribuir para a mais ampla visibilidade à presente iniciativa.

Eventual descumprimento dos termos do PACTO implicará na exclusão da entidade do rol de aderentes.

PACTO NINGUÉM SE CALA



II – AÇÕES:

A – REALIZAÇÃO DE CAMPANHAS:

A.1 Conscientização de profissionais envolvidos na prevenção e combate à violência e ao assédio de gênero, com destaque a não culpabilização, a não revitimização e a importância da conscientização de todos - homens e mulheres - sobre as formas de violência, conforme os dispositivos legais mencionados acima;

A.2 Alocação de cartazes, painéis digitais e outras formas de comunicação contemplando orientações para obtenção de auxílio por consumidoras e trabalhadoras;

A.3 Conscientização voltada à população em geral com o objetivo de desconstruir estereótipos de gênero, disseminar valores de igualdade e promover uma cultura de respeito e não violência;

A.4 Manutenção de informes no *site* do pactuante sobre o Pacto, dos temas que lhes são afetos e dos mecanismos públicos existentes para a realização denúncias:

- Ouvidoria da Mulher do MPSP:
https://sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao/OuvidoriaMulheres/Ma_nifestacao/EscolherTipoDenuncia
- Denúncias do MPT
PRT2: <https://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/denuncias>
PRT15: <https://peticaoamento.prt15.mpt.mp.br/denuncia>

A.5 Promoção de diálogos, debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas, dentre outros, internamente no ambiente de trabalho e com diferentes setores da sociedade, com fomento destas ações junto aos eventos e empresas patrocinados;

A.6 Fomento de material informativo elaborado pelo Ministério Público de São Paulo e pelo Ministério Público do Trabalho sobre o tema objeto do Pacto;

B. OFERTA DE SUPORTE:

PACTO NINGUÉM SE CALA



Oferecer suporte e auxílio para mulheres que se encontrarem em situação de risco em espaço adequado para que elas possam ser ouvidas, informadas e atendidas em suas necessidades emergenciais, devendo a oferta ser feita diretamente, quando se encontre na condição de organizador/fornecedor, ou indiretamente com fomento destas ações junto aos eventos e empresas patrocinados, quando não se encontrar na posição de organizador/fornecedor.

C. DIFUSÃO DE CANAIS DE DENÚNCIAS E REGULAMENTOS:

C.1 Considerar como critério de boas práticas de fornecedores e parceiros a adoção do Pacto e a difusão dos canais de denúncias do Ministério Público de São Paulo e do Ministério Público do Trabalho. São eles:

- Ouvidoria da Mulher do MPSP:
https://sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao/OuvidoriaMulheres/Ma_nifestacao/EscolherTipoDenuncia
- Denúncias do MPT
PRT2: <https://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/denuncias>
PRT15: <https://peticionamento.prt15.mpt.mp.br/denuncia>

C.2 A inclusão de regulamentos sobre assédio sexual e outras formas de violência nas políticas internas dos estabelecimentos e a divulgação ampla desses regulamentos em diversos setores e entre funcionários.

São Paulo, 27 de novembro de 2023.

MÁRIO LUIZ SARRUBBO

Procurador-Geral de Justiça do Ministério Público de São Paulo

JOÃO FILIPE MOREIRA LACERDA SABINO

Vice-Procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região

ALVAMARI CASSILLO TEBET

Procuradora-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região