

Organizadora
Luciana Portugal

agosto **Lilás**

A violência contra a mulher e de
gênero no ambiente empresarial

autores

Adriana Lopes
Alexandra Rodrigues
Bruna Menezes
Guilherme Sanchez
Maria Avalone
Paula Costa

tirant
lo blanch

Organizadora
Luciana Portugal

AGOSTO LILÁS

A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E DE
GÊNERO NO AMBIENTE EMPRESARIAL



Copyright© Tirant lo Blanch Brasil

Editor Responsável: Aline Gostinski

Assistente Editorial: Izabela Eid

Capa e diagramação: Jéssica Razia

CONSELHO EDITORIAL CIENTÍFICO:

EDUARDO FERRER MAC-GREGOR POISOT

Presidente da Corte Interamericana de direitos humanos. Investigador do Instituto de Investigações Jurídicas da UNAM - México

JUAREZ TAVARES

Catedrático de Direito Penal da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Brasil

LUIS LÓPEZ GUERRA

Ex Magistrado do Tribunal Europeu de direitos humanos. Catedrático de Direito Constitucional da Universidade Carlos III de Madrid - Espanha

OWEN M. FISS

Catedrático Emérito de Teoria de Direito da Universidade de Yale - EUA

TOMÁS S. VIVES ANTÓN

Catedrático de Direito Penal da Universidade de Valência - Espanha

L85 Lopes, Adriana

Agosto lilás : a violência contra a mulher e de gênero no ambiente empresarial [livro eletrônico] / Adriana Lopes ... [et al]; Luciana Portugal (org.). – 1.ed. – São Paulo :Tirant lo Blanch, 2023.

1Kb; livro digital

ISBN: 978-65-5908-646-7

1. Violência contra a mulher. 2. Violência de gênero. 3. Responsabilidade empresarial. I. Título.

CDU: 396

Bibliotecária: Elisabete Cândida da Silva CRB-8/6778

DOI: 10.53071/boo-2023-08-25-64e8bd67af093

É proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, inclusive quanto às características gráficas e/ou editoriais. A violação de direitos autorais constitui crime (Código Penal, art.184 e §§, Lei n° 10.695, de 01/07/2003), sujeitando-se à busca e apreensão e indenizações diversas (Lei n°9.610/98).



Todos os direitos desta edição reservados à Tirant lo Blanch.

Fone: 11 2894 7330 / Email: editoratirantbrasil@tirant.com / atendimento@tirant.com
tirant.com/br - editorial.tirant.com/br/

Organizadora
Luciana Portugal

AGOSTO LILÁS

A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E DE
GÊNERO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Autores

Adriana Lopes
Alexandra Rodrigues
Bruna Menezes
Guilherme Sanchez
Maria Avalone
Paula Costa



SUMÁRIO

A LEI MARIA DA PENHA E O AGOSTO LILÁS	6
---	---

Maria Avalone e Alexandra Rodrigues

OS REFLEXOS DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO ÂMBITO ECONÔMICO-SOCIAL E O PAPEL DA EMPRESA	9
---	---

Paula Costa, Maria Avalone e Alexandra Rodrigues

RECOMENDAÇÕES E ORIENTAÇÕES DA CDH-OAB/SP: O QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER PARA CONTRIBUIR NO COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER?.....	I I
---	-----

*Guilherme Sanchez, Adriana Lopes, Bruna Menezes e
Alexandra Rodrigues*

A LEI MARIA DA PENHA E O AGOSTO LILÁS

MARIA AVALONE
ALEXANDRA RODRIGUES

Em agosto de 2023 a Lei Maria da Penha (nº 11.340/06) completou 17 anos. A norma é um marco histórico e uma ferramenta poderosa na luta contra a violência doméstica no Brasil. A lei recebeu o nome de Maria da Penha em homenagem à biofarmacêutica cearense Maria da Penha Maia Fernandes, mulher que se tornou um símbolo de resistência e determinação diante dos horrores da violência de gênero da qual ela foi vítima. Por esta razão, esta lei não apenas oferece proteção às vítimas, mas também traz consigo um simbolismo profundo de mudança social e justiça.

Outra lei que também aniversaria no mesmo mês é a de nº 14.448/2022, que há um ano instituiu o Agosto Lilás como o de conscientização pelo fim da violência contra as mulheres, fato lembrado por monumentos iluminados e marchas para sensibilizar a sociedade brasileira so-

bre a importância de erradicar todas as formas de violência de gênero e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Importante ressaltar que a Lei Maria da Penha não faz distinção de orientação sexual, amparando todas as mulheres. No entanto, em decisão histórica, no primeiro semestre de 2022, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) estabeleceu que a Lei Maria da Penha também deve ser aplicada aos casos de violência doméstica ou familiar contra mulheres transgênero. Por esta razão, o vocábulo “mulher”, neste documento, será uma referência a todas as mulheres, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero.

Migrando das leis para os fatos, somente no ano de 2022, mais de 18 milhões de mulheres sofreram violência doméstica, um número absolutamente subestimado, uma vez que a própria pesquisa que o apurou¹ avalia que metade das mulheres agredidas ainda não reporta este tipo de crime. No mesmo ano, o Brasil bateu o triste recorde com um aumento de 5% nos casos de

1 Todos os anos o Fórum Brasileiro de Segurança Pública realiza pesquisa junto aos órgãos públicos de segurança, utilizando dados oficiais para compor o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (acesso em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>)

feminicídio, em comparação com o ano anterior. Isso resultou em 4 mil mulheres mortas, apenas porque eram mulheres, equivalendo a uma média de um crime a cada 6 horas.

A violência contra a mulher é uma ferida dolorosa que atravessa fronteiras geográficas, culturais e socioeconômicas. Ela assume diversas formas, desde agressões físicas, até violência psicológica e emocional, o que não apenas compromete segurança e bem-estar, mas também mina direitos humanos fundamentais.

OS REFLEXOS DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO ÂMBITO ECONÔMICO-SOCIAL E O PAPEL DA EMPRESA

PAULA COSTA
MARIA AVALONE
ALEXANDRA RODRIGUES

Apesar dos inúmeros programas sociais difundidos pelas iniciativas pública e privada com o intuito de disseminar o conhecimento sobre as diversas formas de violência contra a mulher, pouco se fala sobre seus reflexos na vida social, profissional e econômica das vítimas.

Os traumas físicos e emocionais causados a quem sofre a violência de gênero, seja em ambiente doméstico ou empresarial, impactam emocionalmente a pessoa agredida e por isso afetam seu desenvolvimento no ambiente de trabalho. Habilidades interpessoais, capacidade de concentração,

produtividade, além de outros aspectos, podem ser abalados, trazendo consequências diretas para o desenvolvimento da carreira da vítima.

Do outro lado da mesa, encontra-se a empresa que, para além da busca de crescimento e receitas cada vez maiores, há muito já absorveu sua responsabilidade social, inclusive em relação à saúde e ao bem-estar de seus colaboradores, reconhecendo que a criação de um ambiente de trabalho bom e saudável impacta significativamente na produtividade de seus colaboradores e nos próprios números da organização.

Assim sendo, e por outros inúmeros motivos, há de se reconhecer que a luta pelo combate à violência contra a mulher também deve ser adotada pelas empresas com o objetivo de criarem um ambiente no qual todos os colaboradores sintam-se seguros, física e emocionalmente, além de instados a contribuir na identificação de casos, seja dentro ou fora da companhia, no acolhimento às vítimas e na apuração dos casos.

RECOMENDAÇÕES E ORIENTAÇÕES DA CDH- OAB/SP: O QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER PARA CONTRIBUIR NO COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER?

GUILHERME SANCHEZ
ADRIANA LOPES
BRUNA MENEZES
ALEXANDRA RODRIGUES

IDENTIFICANDO E DENUNCIANDO AS SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA

Atitudes como alteração no comportamento de colaboradoras, percebida por seus pares e/ou superiores, mesmo nas redes sociais ou ao telefone, passando a apresentar apatia, depressão, baixa autoestima, afastamento dos amigos e familiares, demonstração de medo do parceiro, familiar ou de outro colaborador, faltas constantes, machucados

frequentes, desequilíbrio emocional, mudança na capacidade de concentração, na produtividade e qualidade do trabalho, podem ser sinais de que a mulher está sendo vítima de violência de gênero. Neste caso, é importante oferecer uma estrutura segura para a denúncia, seja pela vítima, seja por qualquer testemunha que tenha uma suspeita ou até mesmo presenciado a violência.

Entre as medidas que podem ser adotadas pela empresa, no sentido de oferecer uma escuta acolhedora e para providências adequadas nos casos de violência contra a mulher estão:

- ⇒ Criação de canais de denúncias seguros e especialmente independentes, imparciais e sigilosos para a escuta acolhedora dos relatos das vítimas a respeito da violência que sofreu, dentro ou fora do ambiente de trabalho, e esclarecimento das dúvidas e preocupações sobre comportamentos suspeitos e consumados, também dentro ou fora do ambiente de trabalho;
- ⇒ Orientar aos colaboradores que em caso de violência sofrida, suspeita, ou presenciada utilizem, além dos canais de

denúncias da empresa, os seguintes serviços externos:

- 180 (Central de Atendimento à Mulher em Situação de Violência): um serviço gratuito e sigiloso, que funciona 24 horas por dia;
- 190 (Polícia Militar): em caso de emergência;
- 153 (Guarda Civil Metropolitana);
- site da Ouvidora Nacional dos Direitos Humanos do Governo Federal através do link: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/ondh>
- boletim de ocorrência on-line pelo site da Polícia Civil: <https://www.delegaciaeletronica.policiacivil.sp.gov.br/ssp-de-cidadao/home>

CRIANDO UMA CULTURA
ANTIVIOLÊNCIA POR MEIO DE
POLÍTICAS INTERNAS, CAPACITAÇÃO
E FORMAÇÃO

- ⇒ Implementar políticas antiassédio, antidiscriminatórias e antiviolença que vi-

sem combater a violência contra a mulher e garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as colaboradoras;

- ⇒ Adotar um código de ética, com regras claras e objetivas para apuração sigilosa das denúncias e definição das penalidades cabíveis ao infrator;
- ⇒ Criar um Comitê de Ética para apuração sigilosa das denúncias recebidas e aplicação das penalidades previstas no Código de Ética ao infrator;
- ⇒ Capacitar um grupo de colaboradores dentro do setor de RH para que estejam aptos a acolher a vítima, oferecer aconselhamentos e, se possível, oferecer serviço profissional para suporte psicológico;
- ⇒ Encaminhar a mulher agredida aos serviços de apoio externos adequados e, quando aplicável, dar início aos procedimentos estabelecidos nas políticas internas e código de ética;
- ⇒ Oferecer treinamentos e capacitações para todos os colaboradores, com a fina-

lidade de semear e enraizar no ambiente de trabalho a cultura da igualdade de gênero e do combate à violência contra a mulher;

- ⇒ Promover campanhas educativas, inclusive pelas redes sociais da empresa, para a conscientização de seus colaboradores a respeito de seus vieses e preconceitos embutidos em falas ou comportamentos muitas vezes não identificados como tal pelo próprio colaborador;
- ⇒ Promover, participar e apoiar ativamente campanhas partidas do Poder Público ou entidades da sociedade civil sobre o tema;
- ⇒ Colaborar com organizações especializadas no combate à violência contra a mulher, fortalecendo a credibilidade das políticas internas da empresa e ampliando o alcance de suas iniciativas.

EMPODERANDO MULHERES

- ⇒ Oferecer todo apoio às mulheres vítimas de violência, por meio de colaboradores

preparados especialmente para isso ou por meio de uma rede de serviços parceira;

- ⇒ Sempre que receber uma denúncia de um caso ou suspeita de violência contra a mulher dentro do ambiente de trabalho, instaurar o Comitê de Ética para a apuração sigilosa dos fatos e avaliar a aplicação das penalidades pré-estabelecidas ao perpetrador;
- ⇒ Realizar pesquisas anônimas on-line, e ou grupos focais, para assegurar uma escuta ativa e segura das colaboradoras e colaboradores em relação ao tema de violência contra a mulher dentro e fora da empresa;
- ⇒ Promover campanhas internas de valorização da mulher no ambiente de trabalho, inclusive por meio de suas redes sociais;
- ⇒ Incentivar e promover atividades e treinamentos especificamente para mulheres, onde as colaboradoras possam aprender ou fortalecer habilidades profissionais, valorizando seu papel na organização;

- ⇒ Disponibilizar informações sobre outros serviços oferecidos pelo Poder Público ou outras entidades de apoio e proteção às vítimas de violência.
- ⇒ Tais recomendações não são taxativas e nem têm a pretensão de esgotar as recomendações e procedimentos possíveis e necessários de serem adotados pelas empresas, mas certamente norteiam passos iniciais para que as organizações se juntem ao Poder Público e à sociedade nesta luta pelo combate à violência de gênero.

A violência contra a mulher é uma ferida dolorosa que atravessa fronteiras geográficas, culturais e socioeconômicas. Ela assume diversas formas, desde agressões físicas, até violência psicológica e emocional, o que não apenas compromete sua segurança e bem-estar, mas também mina direitos humanos fundamentais.

Apesar dos inúmeros programas sociais difundidos pelas iniciativas pública e privada com o intuito de disseminar o conhecimento sobre as diversas formas de violência contra a mulher, pouco se fala sobre seus reflexos na vida social, profissional e econômica das vítimas.

E daí também a importância de se reconhecer que a luta pelo combate à violência contra a mulher deve ter a participação das empresas, com o objetivo de criarem um ambiente no qual colaboradoras e colaboradores sintam-se seguros, física e emocionalmente, além de instados a contribuir na identificação de casos, seja dentro ou fora da organização, no acolhimento às vítimas e na apuração dos casos.

Esta obra foi escrita de forma objetiva, a fim de orientar as empresas neste importante papel, sugerindo recomendações para que elas sejam também protagonistas nesta batalha junto ao Poder Público e à sociedade civil.