



VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Em casa ou no trabalho, deve ser preocupação do empregador

Um alerta divulgado pelo *The Kentucky Injury Prevention and Research Center* (KIPRC) –entidade ligada ao Departamento de Saúde Pública e à Escola de Saúde Pública da Universidade do Kentucky – destacou os perigos da violência contra as mulheres nos ambientes de trabalho. De 1998 a 2018, constatou o levantamento, 22% de todas as mortes ocorridas em empresas, escritórios, canteiros de obras e outros setores da atividade laboral, as vítimas foram mulheres, enquanto entre os homens, no mesmo período, a estatística estabilizou em 5%. Estes números deixam claro que, infelizmente, a questão da violência contra a mulher é muito mais ampla do que se imagina e não está restrita apenas ao ambiente doméstico. Este lado do problema, sem dúvida, é uma grande preocupação para nós que atuamos no setor de segurança do trabalho.

De acordo com o KIPRC, no Kentucky, localizado no sudoeste

te dos Estados Unidos, os homicídios que integram as estatísticas citadas acima são a segunda maior causa de mortes de mulheres dentro dos locais de trabalho, atrás apenas dos acidentes automobilísticos. Estas informações foram reveladas pela revista *“The Synergist”* em setembro passado. Na matéria estão as recomendações da instituição para evitar o problema. São ações simples de serem colocadas em prática e de grande importância. Creio na eficácia dessas estratégias para a elevação do nível de segurança para as trabalhadoras.

A lista de recomendações começa com o desenvolvimento e a implementação de um sistema preventivo, incluindo uma regra de tolerância zero: não se pode deixar de apurar os fatos, auxiliar as vítimas e punir os agressores. Outros métodos indicados ressaltam a necessidade de uma análise das vulnerabilidades da empresa em relação à violência, o treinamento

de todos os colaboradores para que estes saibam como reconhecer sinais potenciais de agressão entre colegas, impor medidas de segurança nos locais de trabalho e conduzir pesquisa de antecedentes de futuros empregados para impedir o ingresso dos que já tenham um histórico de violência. Avalio que é fundamental executar cada um destes passos para que o resultado esperado aconteça.

Para um maior conhecimento sobre os dados elencados nos Estados Unidos, recomendo a leitura do alerta do KIPRC, que está disponível no link bit.ly/kiprc-hazalert. É importante também conhecer trabalho semelhante distribuído pelo American Journal of Preventive Medicine (AJPM).

Pesquisas no Brasil

O site Extra Classe, mantido pelo Sindicato dos Professores do Ensino Privado do Rio Grande do Sul (SINPRO/RS), publicou uma reportagem, em dezembro de 2019, indicando que no Brasil (estimativa do ano anterior) apontava para 536 mulheres agredidas a cada hora. O número de ocorrências motivou o Instituto Maria da Penha, o Instituto Vasselo Goldoni e o conjunto empresarial Talenses Group, que atua na área de recrutamento profissional, a fazerem uma pesquisa com 311 empresas, sendo 38% nacionais e 62% estrangeiras. O objetivo era conhecer como a questão é tratada entre os participantes. A iniciativa gerou o estudo “Violência e Assédio contra a Mulher no Mundo Corporativo”.

O material de 27 páginas reuniu grupos de gestão profissional (72%) e familiar (27%), sendo que 1% não indicou o método de gerenciamento. Entre todos, 64% eram do setor de serviços, 28% da indústria e 7% do comércio, 66% trabalham em regime de capital fechado, 21% operam em modo aberto e negociando na Bolsa de Valores e 3% eram de capital misto. A metade dos entrevistados representava empresas de porte grande (acima de 499 funcionários). Um total de 30% era de tamanho médio (de 100 a 499 colaboradores) e 19% tinha nível pequeno, empregando até 100 pessoas. Entre todas, 49% da mão de obra era feminina.

O resultado é, como se pode imaginar, muito preocupante. “Apesar de 68% das empresas consultadas terem considerado necessário dedicar tempo à abordagem da violência doméstica sofrida por funcionárias, apenas 19% desenvolvem políticas e ações de combate ao problema. Deste total, 11% declararam que esse engajamento se dá por meio de campanhas de sensibilização e conscientização”, informou a matéria.

Ainda de acordo com o Extra Classe, que também tomou

como base informações da Agência Brasil, só 9% das empresas tinham um canal de ouvidoria para dar apoio às funcionárias e, proporcionalmente, era igual à taxa de companhias que disponibilizavam serviço psicológico externo e apoio jurídico, enquanto apenas 5% tinham tal serviço no ambiente de trabalho. Entre todos os ouvidos, 13% sequer sabiam se tinham opções de enfrentamento à violência.

Analisando as conclusões da pesquisa, percebe-se que 55% das empresas não monitoravam internamente os casos de mulheres que sofriam algum tipo de violência. Pior, também não existia nenhuma forma de atuação para evitar isso. O quadro era o mesmo quando o foco das ocorrências era a residência das colaboradoras. No grupo das empresas de capital misto o índice chegava a 89%, nas de capital fechado era de 70% e nas de capital aberto fica em 60%. Além de ser uma preocupação de caráter humano, considero que a dedicação ao bem-estar dos colaboradores, independente de gênero e orientação sexual, é uma obrigação básica para qualquer empregador, que corre o risco de vivenciar uma queda no rendimento de quem lhe presta um serviço. Afinal, a pessoa agredida em casa tende a faltar no trabalho, talvez por vergonha de uma mancha provocada por socos ou tapas, talvez para se recuperar de alguma lesão. Outra possibilidade é a falta de concentração durante o exercício da profissão, que certamente terá como consequência os erros que elevam a possibilidade de acidentes e prejuízos.

Assédio moral e sexual

Os números chamam atenção também quando avaliamos o tema assédio sexual e moral contra a mulher nos locais de trabalho. A pesquisa informou que no ramo de serviços 40% das empresas entrevistadas não tinham medidas preventivas para combater os dois problemas. Na indústria o total era de 24% e, no comércio, de 30%. Entre as empresas grandes, a taxa era de 20%, mas subia para 50% e 51% nas médias e pequenas, respectivamente. Para as de regime profissional, 30% também não executavam nenhuma ação, enquanto nas de gerenciamento familiar o número era de 47%.

O Talenses Group focou sua atenção nesta vertente da violência e elaborou um novo estudo, publicado em maio de 2019. A intenção era averiguar o posicionamento de quem emprega e as hierarquias envolvidas nos casos. Foram ouvidas 3215 pessoas, de ambos os sexos, sendo 58% homens e 42% mulheres nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. Funcionários dos ramos de serviços, tecnologia e computação e bens de consumo, que trabalhavam empresas de grande, mé-

dio e pequeno porte, sendo 73% atuando em cargos de liderança e 27% dentro da área operacional.

Novamente, os números assustam. Entre todos os entrevistados, 52% conheciam alguém que havia sido vítima de assédio sexual no trabalho por pessoa hierarquicamente superior (entre as mulheres o total crescia para 61%). Questionados se alguém já havia se valido da condição hierárquica para obter vantagem ou favorecimento sexual, 21% responderam sim, mas entre as trabalhadoras, esse total subia para 34%. Entre elas, 79% relataram assédio sexual verbal, 19%, assédio físico e 2% não especificaram.

A maioria dos agressores ocupavam cargos superiores (57%), sendo que gestores diretos representavam 41% e só 2% eram de funções inferiores às ocupadas pelas vítimas. Impressiona ainda que 65% dos casos não foram reportados, sendo que o medo de ser demitida era o primeiro motivo, seguido pelo receio de nada acontecer com o agressor e pelo sentimento de culpa por a mulher achar que provocou o assédio.

As consequências entre os casos onde houve denúncia, de acordo com o estudo, têm certo equilíbrio. Lamentavelmente, nada foi feito em 27% das ocorrências e em outros 26% a empresa pediu sigilo sobre o caso e nada ocorreu com quem agrediu. Por outro lado, a taxa de situações em que aconteceram investigações e o agressor foi penalizado era de 26% e de 20% quando os empregadores pediram sigilo, mas puniram os culpados.

Muito a se fazer

Pedi mais esclarecimentos para o Talenses Group sobre os dados das pesquisas. A gerente de Comunicação, Marketing e Inteligência de Mercado da instituição, Carla Fava, lamentou que o número de empresas que já possuem processos estruturados de ações voltadas contra a violência doméstica da mulher é baixo. “Em nossa pesquisa, somente 19% afirmaram ter políticas e ações voltadas para a temática. Por outro lado, o número de empresas que possuem ações e políticas voltadas para o empoderamento da mulher vem aumentando ano após ano (53% afirmam ter ações e políticas no mesmo levantamento)”, comentou.

Para ela, esse é um “sinal positivo”, pois este “geralmente é o primeiro passo das organizações que começam a se movimentar a favor das questões que envolvem a mulher”. Mas, avaliou Carla, ainda há muito que se fazer do ponto de vista organizacional. “Os (as) líderes precisam perceber que a violência doméstica, apesar de não acontecer dentro dos muros da organização, é um problema que a empresa de-



ve endereçar sim dentro de sua função social e de respeito e proteção aos seus (suas) próprios (as) colaboradores, além dos malefícios que este problema pode causar ao próprio negócio”, argumentou.

Questionei se há um método eficaz para sensibilizar os gestores de que a violência contra a mulher precisa ser enfrentada com muito mais intensidade e periodicidade e não apenas sobre os casos ocorridos no ambiente de trabalho. Carla respondeu que fazer a empresa olhar sob a ótica de performance e da produtividade é uma forma. “É óbvio que para cada mulher que sofrer uma violência, a empresa precisará arcar com os custos relacionados à saúde mental e física dessa colaboradora”, explicou.

Mas essa não é a única alternativa. “Precisamos olhar as pessoas como seres humanos em primeiro plano. O ciclo da violência em que essa mulher se encontra, muitas vezes tem mais dificuldade de ser interrompido, uma vez que para conseguir se separar do marido ela precisa de uma fonte de renda e independência financeira. Ou seja, se manter no emprego é um passo importante para a quebra desse ciclo”, sugeriu.

Na correta avaliação dela, Carla questiona as empresas que, ao verem suas funcionárias com baixa produtividade, ou que estão faltando muito, demitem-nas sem entender os reais motivos por trás. “O que estamos fazendo como sociedade para minimizar esse problema? Por isso é fundamental que as organizações criem canais de comunicação, redes de apoio e treinem seus (suas) líderes para que eles saibam como endereçar caso surja uma situação assim em sua equipe”, argumentou.

Pior resultado

A porta-voz do Talenses Group ofereceu mais informações preocupantes. “Em 2018, no ranking de equidade de gênero divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil aparece em 95º lugar, em uma lista de 149 países. É nosso pior resultado desde 2011. Ocupamos o 5º lugar no ranking mundial de feminicídio, segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas pra os Direitos Humanos. O país só perde para El Salvador, Colômbia, Guatemala e Rússia em número de casos de assassinato de mulheres”, lamentou.

Ela também compartilhou mais um ponto que, a meu ver, podemos utilizar no empenho de convencer os gestores a criar, estabelecer e colocar em funcionamento práticas preventivas a este problema: as mulheres que declaram sofrer violência faltaram ao trabalho 18 dias, em média, nos últimos 12 meses. E 47% perderam de 1 a 3 dias; 22% faltaram de 4 a 7 dias; 20% de 8 a 29 dias; e 12% perderam 30 dias ou mais de trabalho. É nítido o prejuízo para as empresas, que ficam com sua mão de obra reduzida. Ainda sobre o lado humanitário, vale destacar que enquanto a duração média do emprego para as mulheres que não sofrem violência é de 74,82 meses, para as que sofrem violência é de 58,59 meses, representando uma redução de 22%.

Prejuízos incalculáveis

Dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2018 comprovam que é impossível calcular os prejuízos físicos, psicológicos e financeiros para quem sofre uma agressão e para quem vê a força de trabalho de uma empresa ser prejudicada pela violência. Naquele ano foram movidas 56 mil ações relativas somente ao assédio moral.

Ainda em 2018 o Ministério Público do Trabalho chegou a publicar uma cartilha de 46 páginas, “O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho”, que foi elaborada por uma comissão de integrantes do Grupo de Trabalho de Gênero da Coordenação Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho e de membros da Câmara de Coordenação e Revisão. O documento, que pode ser lido neste link <https://bit.ly/34YkosN>, trata das muitas faces da violência e é uma importante ferramenta que deve ser estudada nas empresas, tanto por funcionários quanto por gestores.

Diante disso tudo, reforço, a violência contra a mulher é uma questão grave e histórica, mas jamais deve ser olhada apenas como uma situação restrita aos envolvidos. Toda a sociedade tem o dever de atuar na prevenção, conscientização e na denúncia dos casos para que a polícia e a Justiça possam tomar as medidas cabíveis, tanto em relação às vítimas quanto aos agressores.

No tocante às empresas e aos empregadores, é obrigatória uma vigília permanente, independente se os casos acontecerem dentro dos seus limites ou se na vida privada de suas colaboradoras. E é função dos profissionais da segurança no trabalho fomentarem essa atitude entre os gestores, bem como sugerir um plano de ação com regras semelhantes às criadas pelo KIPRC e que estão listadas no início do presente artigo.

Como engenheiro de Segurança, tenho sugerido para as empresas que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um excelente ambiente para tratar desta questão. Falar do problema nas reuniões mensais deste colegiado é um pontapé inicial para a criação de estratégias de enfrentamento à violência contra as mulheres. Nos locais onde isso já ocorre, tenho notado, os resultados são estimulantes.

Caminhos para prevenção efetiva

1º passo: crie um comitê

Faça uma pesquisa interna para encontrar os colaboradores que tenham interesse nesta temática, que sejam pessoas engajadas, e forme um comitê. Gestores de Recursos Humanos, Comunicação e Compliance podem liderar o grupo, mas colaboradores de todas as áreas de negócio também devem participar da iniciativa. Além do envolvimento da área de Recursos Humanos, indica-se que haja a presença, no comitê, de profissionais de Assistência Social e psicólogos preparados para assistência às vítimas. Se possível, inclua no comitê organizações da sociedade civil (OSCs) e outras instituições especializadas nesta temática.

2º passo: divulgue a iniciativa

Utilize os canais de comunicação internos e envolva a alta liderança para mostrar aos colaboradores que a empresa se preocupa e está atenta ao tema. Além de divulgar a iniciativa, promova ações como, palestras, workshops, conteúdos, entre outros, que engaje os colaboradores e os mantenha motivados a multiplicar os conceitos aprendidos, detectar situações internas e externas e encorajar a vítima a procurar ajuda.

3º passo: institua um canal

Crie um canal de comunicação eficaz, com regras claras de funcionamento, apuração e sanções para receber relatos de assédio e violência contra a mulher. Ele pode ser estruturado internamente ou mantido por uma empresa especializada. O importante é que os profissionais responsáveis pelo trabalho ouçam a vítima sem fazer nenhum julgamento moral ou pessoal e garantam o sigilo da identidade do denunciante.

Artigo

4º passo: dê caminhos

Oriente a colaboradora para que registre a ocorrência. Abaixo, algumas alternativas para denúncia e apoio:

Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher

As delegacias especializadas são uma das mais importantes portas de entrada das denúncias de agressão. A Lei Maria da Penha estabelece que, após o Boletim de Ocorrência (B.O.), o caso seja remetido ao juiz em, no máximo, 48 horas. A Justiça também tem 48 horas para analisar e julgar a concessão das medidas protetivas de urgência.

PM – Disque 190

Quando não há uma delegacia especializada para esse atendimento, a vítima pode procurar uma delegacia comum, onde deverá ter prioridade no atendimento ou pode pedir ajuda por meio do telefone 190.

Disque 180 – Central de Atendimento à Mulher

Outro canal de entrada de denúncias é a central telefônica Disque-Denúncia, criada pela Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM). A denúncia é anônima e gratuita, disponível 24 horas, em todo o país. A denúncia também pode ser enviada para o e-mail ligue180@spm.gov.br.

Defensoria Pública



A Defensoria Pública é uma instituição que presta assistência jurídica gratuita às pessoas que não podem pagar um advogado. Qualquer pessoa que receba até três salários mínimos por mês ou possa comprovar que, mesmo recebendo mais, não tem condições de pagar um advogado particular, tem direito de ser atendido. Em casos mais graves de violência doméstica, a Defensoria Pública pode auxiliar a vítima pedindo uma medida protetiva a um juiz ou juíza.

Casas da Mulher Brasileira

Elas foram criadas para facilitar o acesso das vítimas de violência aos serviços especializados. Lá, funcionam delegacia, juizado, Ministério Público e Defensoria Pública, além de equipes multidisciplinares especializadas em garantir o acolhimento de mulheres em condições e possibilitar que exames e denúncias ocorram sem revitimização.

Centros Especializados de Atendimento à Mulher (CEAM)

Ofertam o acolhimento e acompanhamento interdisciplinar (social, psicológico, pedagógico e de orientação jurídica) às mulheres em situação de violência. As atividades são oferecidas para promover e assegurar o fortalecimento da sua autoestima e autonomia, o resgate da cidadania e a prevenção, interrupção e superação das situações de violações de direitos.

Casas-Abrigo

São locais seguros que oferecem moradia protegida e atendimento integral a mulheres em risco de morte iminente em razão da violência doméstica. É um serviço de caráter sigiloso e temporário, no qual as usuárias permanecem por um período determinado, durante o qual deverão reunir condições necessárias para retomar o curso de suas vidas. Para os casos onde a colaboradora vítima da violência não quer denunciar o agressor, o papel da empresa é ajudar a vítima a se fortalecer e a identificar os fatores que a impedem de romper o ciclo de violência.

5º passo: monitore

Para que o processo seja verdadeiro é importante que a empresa monitore os casos registrados. Por meio do monitoramento a empresa terá acesso às estatísticas da iniciativa, além de poder intervir e quem sabe compartilhar cases de sucesso para comunidade corporativa e sociedade. ■

Cristiano Cecatto – Consultor e diretor da SSO, perito, membro ABHO, engenheiro mecânico e de Segurança no Trabalho. Mestre Engenharia de produção Certified Machinery Safety Expert - CMSE®