

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC SÃO MATEUS
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANTONNY MANOEL DOS SANTOS
JULIA SOARES BENEDICTO
KAREN CRISTINE DOS SANTOS
KATHELYN INÊS GONÇALVES DE PAIVA
YASMIN DA SILVA QUEIROZ**

**A RELAÇÃO ENTRE O *HOME OFFICE* E O AUMENTO DA VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA**

**SÃO PAULO
2023**

**ANTONNY MANOEL DOS SANTOS
JULIA SOARES BENEDICTO
KAREN CRISTINE DOS SANTOS
KATHELYN INÊS GONÇALVES DE PAIVA
YASMIN DA SILVA QUEIROZ**

**A RELAÇÃO ENTRE O *HOME OFFICE* E O AUMENTO DA VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec São Mateus, orientado pela Prof^ª Mestra. Rita de Cassia Gracetti Martinez, como requisito parcial para obtenção do título técnico em administração.

**SÃO PAULO
2023**

Antonny Manoel dos Santos
Julia Soares Benedicto
Karen Cristine dos Santos
Kathelyn Inês Gonçalves de Paiva
Yasmin da Silva Queiroz

A RELAÇÃO ENTRE O HOME OFFICE E O AUMENTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec São Mateus, como parte das exigências para a obtenção do título de Técnico em Administração.

Aprovado em ____ de dezembro de 2023.

Prof. Coordenador Mestre Adriano Natal Gomes

Profª Mestra Rita de Cássia Gracietti Martinez

Prof. Coorientador Mestre Tiago Wilson Ribeiro

Prof. Especialista Murilo Santos Garcia

Este projeto foi concebido com o propósito de beneficiar aqueles que possam encontrar auxílio nesta pesquisa. Dedico-o de coração a todos os indivíduos que podem ser impactados positivamente por este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Aos nossos respectivos familiares, por todo amor, compreensão e apoio dispensado.

Aos nossos professores do curso de administração, pelo grande aprendizado durante nossa formação.

À nossa professora orientadora Rita de Cássia Gracetti Martinez, por toda orientação, competência e tempo dispensado.

Aos nossos amigos, pelo companheirismo e incentivo.

À Etec São Mateus e ao Centro Paula Souza, por todos os recursos disponibilizados.

À todas as pessoas que direta ou indiretamente colaboraram com a realização desse Trabalho de Conclusão de Curso.

A vida só começa quando a violência acaba.
(Maria da Penha)

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a correlação entre *home office* e o aumento da incidência de violência doméstica no Brasil, visando identificar as estratégias adotadas pelas empresas para mitigar esse problema. Adicionalmente busca-se examinar os impactos do trabalho remoto e os fatores que contribuem para o crescimento dessa preocupante tendência de violência durante a pandemia. A pesquisa desse artigo segue uma abordagem qualitativa e exploratória, realizada por meio de revisões bibliográficas e estudo de caso, com o intuito de compreender nuances e contextos desse fenômeno complexo. Os resultados significativos deste estudo têm o potencial de aprimorar a compreensão da conexão entre o *home office* e a violência doméstica, fornecendo uma base sólida para a conscientização sobre esses desafios e ressaltando a importância da formulação de políticas públicas e implementação de medidas preventivas nas empresas.

Palavras-chaves: *home office*; medidas preventivas; violência doméstica.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the relationship between the home office and the increase in the incidence of domestic violence in Brazil, aiming to identify the strategies adopted by companies to mitigate this problem. Additionally, we seek to examine the impact of remote work and the factors that contribute to the growth of this worrying trend of violence during the pandemic. The research in this article follows a qualitative and exploratory approach, carried out through bibliographic review and case study, to understand the nuances and contexts of this complex phenomenon. The significant results of this study have the potential to enhance our understanding of the connection between working from home and domestic violence, providing a solid foundation for raising awareness of these challenges and highlighting the importance of formulating public policies and implementing preventive measures in companies.

Keywords: *home office*; preventive measures; domestic violence.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Estudo de cenário	11
1.2 Delimitação de tema	12
1.3 Delimitação do problema	13
1.4 Justificativa	13
1.4.1 Relevância.....	13
1.4.2 Pertinência	13
1.4.3 Viabilidade.....	14
1.5 Objetivos	14
1.5.1 Objetivo geral	14
1.5.2 Objetivos específicos.....	14
1.6 Hipóteses	14
1.7 Questão orientadora	15
2 METODOLOGIA	16
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
3.1 Teletrabalho e <i>home office</i>	17
3.1.1 Os impactos do home office no comportamento das mulheres.....	18
3.2 Violência doméstica	20
3.2.1 Ciclo da violência doméstica	21
3.2.2 A violência doméstica na pandemia de COVID-19.....	22
3.3 Como surgiu a Lei Maria da Penha?	23
3.3.1 Funcionamento da Lei Maria da Penha.....	24
3.3.2 Processo Judicial Lei Maria da Penha	25
3.4 Mulheres no trabalho: a função social da empresa	25
3.4.1 Medidas das empresas	29

3.5 Estudo de caso: violência doméstica no Brasil durante a pandemia de COVID-19	34
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	46
ANEXO A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO	53

1 INTRODUÇÃO

A violência doméstica, um crime que se perpetua ao longo de milênios na sociedade, continua a ser um desafio atual. Segundo o relatório de pesquisa “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” do Fórum Brasileiro de Segurança Pública em colaboração com o Datafolha (2023), todas as formas de violência contra a mulher sofreram um crescimento acentuado em 2022, o que demonstra a urgente necessidade na adoção de medidas imediatas e eficazes para conter essa tendência e garantir a segurança das vítimas.

1.1 Estudo de cenário

O aumento alarmante das infecções de COVID-19 fez com que o Plenário da Câmara dos Deputados reconhecesse, em março de 2020, o estado de calamidade pública. A decisão foi afirmada através do “Projeto de Decreto Legislativo” (PDL) 88/20, que, segundo as informações presentes no site da Câmara dos Deputados, “permite que o Executivo gaste mais do que o previsto e desobedeça às metas fiscais para custear ações de combate à pandemia” (Siqueira, 2020).

Nesse cenário, as empresas foram obrigadas a adotar o trabalho remoto devido às medidas sancionadas pela lei 13.979/20, que têm o objetivo de conter a propagação do vírus (Caetano; Birk, 2020, p. 11; BRASIL, 2020). O artigo 3º da lei nº 13.979/20 estabelece:

Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: isolamento, quarentena, realização de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas, tratamentos médicos específicos e uso obrigatório de máscaras de proteção individual. (BRASIL, 2020)

Assim, o que antes era considerado uma realidade distante para muitas organizações tornou-se uma prática globalmente disseminada, inclusive no Brasil.

Essa modalidade de trabalho trouxe alguns impactos na vida dos colaboradores como, por exemplo, a sobrecarga de trabalho e o desencadeamento de problemas psicológicos como a ansiedade e depressão. De acordo com Érica Aragão, diretora

do Sindicato dos Jornalistas de São Paulo (SJSP), em uma matéria divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho (2021), sobre o tema "Pandemia, *home office* e a proteção do trabalho da mulher", as mulheres foram as mais afetadas por esses impactos negativos, visto que diante da sociedade patriarcal em que vivemos, as mulheres teriam que conciliar o trabalho com as tarefas de casas e cuidados da família.

Ademais, a implementação do *home office* favoreceu um ambiente propício à violência domiciliar, visto que, anteriormente, a mulher desempenhava suas funções nas instalações das empresas, mas agora ela passou a trabalhar em sua própria residência, um ambiente potencialmente mais suscetível à ocorrência de violência doméstica.

1.2 Delimitação de tema

O presente estudo tem como desígnio aprofundar a análise da interrelação entre o trabalho remoto e a violência doméstica no contexto brasileiro. Visto que o trabalho *home office* trouxe à tona uma triste realidade: mulheres ficaram mais expostas aos seus agressores, que passaram a ter maior acesso, controle e poder sobre seus corpos. Além disso, é crucial enfatizar que a procura por apoio, ajuda e proteção é dificultada, deixando as mulheres ainda mais vulneráveis a diversos tipos de violência, como patrimonial, psicológica, sexual, moral e física. Não pode-se esquecer também que as mulheres foram as mais impactadas profissionalmente durante a pandemia, o que as colocou em uma posição ainda mais precária. Apesar de ter sido objeto de consideração em instâncias anteriores, a relevância dessa discussão perdura de maneira marcante nos dias contemporâneos, haja vista que a ocorrência da violência física se faz presente contrapondo a violência psicológica nas agressões, que é maior ou mais grave que a primeira.

1.3 Delimitação do problema

A pesquisa tem como foco analisar a influência do *home office* nas incidências de violência doméstica entre os colaboradores das organizações empresariais. Apresentando estratégias concretas que as empresas podem adotar para atenuar esses cenários adversos.

1.4 Justificativa

1.4.1 Relevância

O relatório "Gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe" (2020) da ONU ressalta diversas questões que demandam ação eficaz e imediata. A recente pandemia intensificou as desigualdades já existentes, ameaçando importantes conquistas alcançadas na luta pelos direitos das mulheres. É essencial a discussão sobre os temas mencionados e a implementação de políticas e programas que apoiem as mulheres nesse contexto desafiador, assegurando-lhes acesso a serviços essenciais, proteção contra a violência doméstica e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

1.4.2 Pertinência

A pertinência do presente trabalho dentro da área administrativa está no fato de serem expressivos os números relacionados à violência contra a mulher no ambiente de trabalho. Esses, com o início da implementação do *home office* no período da pandemia de COVID-19, aumentaram ainda mais.

É possível perceber o primeiro fato através da pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva (2022), que mostrou que 76% das mulheres trabalhadoras entrevistadas responderam que sofreram algum tipo de violência no ambiente de trabalho.

Já em relação ao *home office* e o aumento dos casos de violência doméstica, o primeiro fez com que as mulheres ficassem mais próximas de seus agressores e entrassem em um estado de maior vulnerabilidade. Como demonstra os dados disponibilizados pela pesquisa feita pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021), onde 48,8% das mulheres afirmaram que o próprio lar passou a ser um local

de risco. Além disso, a mesma pesquisa mostra que em 2021, 17 milhões de mulheres sofreram algum tipo de violência em suas casas.

1.4.3 Viabilidade

No contexto da pandemia do Covid-19, o *home office* foi considerado trabalho realizado e possibilitado pela tecnologia da informação (TI), tendo como recursos computadores, notebooks, tablets e smartphones com conexão pela internet. Embora possibilitasse a permanência das mulheres enquanto colaboradoras em seus respectivos cargos, os tempos foram sombrios, sendo veiculado por órgãos do governo e pela mídia, situação de agressões ocorridas em casa.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo geral

Analisar qual é a relação entre o modelo de trabalho *home office* e o aumento da violência doméstica.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analisar o impacto do trabalho *home office* na rotina das mulheres e suas relações familiares;
- Identificar possíveis gatilhos que despertaram a violência doméstica no contexto da modalidade *home office*;
- Avaliar as estratégias de prevenção e combate à violência contra mulheres no contexto do trabalho remoto;
- Investigar medidas de intervenção para mitigar a agressão à mulheres que trabalham remotamente.

1.6 Hipóteses

Como a Lei Maria da Penha impede a retirada de um boletim de ocorrência realizado, muitas mulheres acabam decidindo por não denunciar seus agressores, temendo um futuro arrependimento e até mesmo o medo da reação do agressor. A lei coloca que há medidas protetivas e também senos especializados no atendimento às mulheres, porém, ainda assim, muitas mulheres não se sentem confiantes para ver

a instituição como uma saída para as violências sofridas. Portanto, é necessário sensibilizar a população sobre as formas de violência de gênero, ensinar como prevenir e denunciar os casos, além de criar redes de apoio para o acolhimento das vítimas, criando programas de identificação e cuidado. As empresas podem atuar na prevenção do risco, estabelecendo uma relação de confiança com suas funcionárias, possibilitando que elas encontrem caminhos para buscar ajuda.

1.7 Questão orientadora

Dentro do contexto do *home office*, que colocou as mulheres em situações de trabalho próximas a potenciais agressores, este estudo busca responder às seguintes questões orientadoras: "Quais são os principais fatores que contribuem para a relação entre o *home office* e a violência doméstica?" e "Como as empresas podem mitigar os riscos de violência doméstica entre as funcionárias mulheres que adotaram o *home office*?"

2 METODOLOGIA

O presente estudo teve como objetivo principal contribuir para a compreensão da relação entre o trabalho remoto e o aumento da violência doméstica durante a pandemia de COVID-19, sendo uma pesquisa de natureza básica pura. A abordagem adotada foi qualitativa, visando captar as nuances e contextos desse fenômeno complexo. Segundo Minayo (2009, p. 21), na pesquisa qualitativa, as relações, fenômenos e processos compuseram a realidade social, destacando a importância da reflexão sobre ações e interpretações a partir da vivência compartilhada.

No que tange ao objeto de estudo, a pesquisa assumiu caráter exploratório, buscando investigar a ocorrência de agressões contra mulheres no ambiente doméstico enquanto desempenhavam suas atividades profissionais remotamente. Além disso, buscou verificar as medidas adotadas pelas empresas para mitigar esse problema. Conforme Gil (2019), as pesquisas exploratórias tiveram a finalidade de esclarecer um problema, desenvolver hipóteses e criar familiaridade com o tema.

A abordagem dessas pesquisas foi flexível, considerando diversos aspectos do fenômeno em questão.

Os métodos empregados consistiram na revisão bibliográfica e no estudo de caso. A revisão bibliográfica proporcionou uma análise das perspectivas de outros autores e aprofundamento do conhecimento a partir de material já publicado, como artigos, livros, periódicos e sites.

Segundo Yin (2014), "O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que envolve uma investigação profunda e detalhada de um caso específico. Ele é frequentemente utilizado para explorar fenômenos complexos, especialmente quando os limites entre o contexto e o fenômeno de interesse não estão claramente definidos." O objetivo do estudo de caso é analisar situações específicas de mulheres que enfrentaram violência doméstica durante o período de isolamento social causado pela pandemia de COVID-19, quando o trabalho em regime de *home office* estava em vigor.

O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, partindo de uma premissa inicial de que o *home office* poderia potencialmente intensificar a incidência de violência doméstica, devido à proximidade da vítima com seu agressor no contexto do trabalho remoto.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Teletrabalho e home office

A modalidade de teletrabalho é muitas vezes confundida com o “*home office*”, embora, na realidade, exista algumas distinções entre tais categorias.

O teletrabalho é um termo abrangente que incorpora vários formatos, como trabalhar remotamente em telecentros, de formas nômades e em domicílio. De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), após a sanção da Reforma Trabalhista com a lei N° 13.467/2017, o regime é descrito como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Já o termo “*home office*”, traduzido literalmente como “escritório em casa”, refere-se à modalidade de trabalho a distância realizada exclusivamente no domicílio do empregado. Para Mendonça (2010, p. 47):

O Home office é o local, ambiente ou posto de trabalho, inserido no ambiente doméstico onde são desenvolvidas atividades de escritório, que se utilizam de equipamentos e tecnologias de informação e comunicação. E são considerados como Home officers, aqueles indivíduos cujas atividades englobem desenvolvimento de trabalho de escritório, com utilização de equipamentos e tecnologias de informação e comunicação, inseridas no ambiente da habitação, não diferenciando a condição de proprietário de empresa, profissional liberal ou funcionário.

Este modelo ganhou destaque durante a pandemia de COVID-19, que devido a necessidade de implementação do isolamento social, levou com que cerca de 43% das empresas brasileiras adotassem o trabalho remoto no prazo de 1 semana, conforme apontado pela pesquisa da consultoria Betania Tanure e Associados (2020 apud Caetano; Birk, 2020, p. 11).

Com esse rápido avanço, o *home office* passou a representar a realização das mesmas tarefas anteriormente executadas no local de trabalho, incluindo o controle de jornada e o pagamento de horas extras, sem a formalização de quaisquer alterações contratuais. Com isso, a principal diferença entre essas modalidades de trabalho reside no fato de o teletrabalho ser regulamentado pela CLT, enquanto o *home office* não o é (Ramos apud Almeida, 2022).

Com a popularidade do trabalho remoto em decorrência da pandemia, houve a exigência de que o Governo Federal criasse uma medida provisória que ajustasse e esclarecesse as relações trabalhistas regidas pela modalidade. Foi então aprovada a MP 1.108/22 que equiparou o *home office* a teletrabalho. Para Mariana dos Anjos Ramos (2022), advogada trabalhista e mestre pela Faculdade de Direito da USP, utilizar o teletrabalho como um termo que abrange todo tipo de trabalho remoto seria algo equivocado:

Nessa hipótese, é permitido pelo legislador a realização de acordo entre empregador e empregado sobre os dias e horários de trabalho dentro ou fora das dependências da empresa. De qualquer forma, a MP 1.108/2022 não se atentou a essa diferenciação e se refere a todas essas modalidades como 'teletrabalho' ou 'trabalho remoto'. (Ramos, 2022)

3.1.1 Os impactos do home office no comportamento das mulheres

Com o *home office* se popularizando em um panorama inesperado — a pandemia de COVID-19 — a sua implementação foi realizada de forma rápida e abrupta. Nos primeiros períodos de transição do modelo presencial para o remoto, a ideia de trabalhar em casa se tornou a opção mais viável para as empresas e trabalhadores naquele momento de isolamento social. Segundo a pesquisa PNAD COVID-19 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), nos dados referente ao mês de julho de 2020, aproximadamente 8,4 milhões de pessoas estavam trabalhando em *home office*, sendo 56% dos trabalhadores remotos mulheres, enquanto 44% são homens.

De acordo com Bridi *et al.* (2020), foram relatados alguns tipos de vantagens ao se trabalhar em *home office*, como a maior flexibilidade nos horários, o fator de deslocamento e menor preocupação com a aparência. Entretanto, em relação às desvantagens, são citadas a falta de contato com colegas de trabalho, mais interrupções, falta de ergonomia, dificuldades de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e a sobrecarga de trabalho.

A sobrecarga de trabalho, certamente, foi o maior desafio enfrentado pelos trabalhadores remotos na pandemia. Segundo a pesquisa da Robert Half (2020), 52% dos entrevistados acreditam que estavam trabalhando mais horas em casa do que antes, nas dependências da empresa.

Esses impactos podem ser experienciados por homens e mulheres, e somados são capazes de desencadear consequências psicológicas aos trabalhadores. Porém,

segundo o Instituto de Psiquiatria da USP (2021), as mulheres foram as que mais sofreram com a sobrecarga de trabalho. A pesquisa mostrou que as mulheres responderam por 40,5% de sintomas de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,3% de estresse.

Uma das maiores motivações para as mulheres serem as mais afetadas por esses impactos, é devido ao patriarcado enraizado na sociedade, que sujeita as mulheres a uma dupla jornada de trabalho, conciliando o expediente com os afazeres de casa (Zart, 2019). E essa desigualdade de gênero foi acentuada na pandemia de COVID-19, onde a carga de atividades de casa estava bem maior, já que além dos cuidados do lar, havia a necessidade de tomar conta dos filhos que também estavam em casa devido ao isolamento social.

Em boa parte dos lares, elas não contam com um companheiro ou outra pessoa com quem podem compartilhar tarefas e aliviar o peso dessas atividades não remuneradas. Até mesmo quando há um cônjuge na residência, a carga de serviço doméstico tende a ficar concentrada nas mulheres. (Correio Braziliense, 2020)

E além de todas essas consequências do *home office*, a modalidade remota em conjunto com o isolamento social serviram como um agente potencializador da violência doméstica, visto que com a mulher trabalhando em casa, ela estaria mais próxima dos seus possíveis agressores.

O trabalho em *home office* aproximou mulheres e crianças de seus violadores, que passaram ter mais acesso, controle e poder sobre seus corpos. É importante ainda lembrar que a busca por rede de apoio, auxílio e proteção restou prejudicada deixando as mulheres mais suscetíveis a agressões, seja patrimonial, psicológica, sexual, moral e física. Cabe ainda pontuar que mulheres foram as mais prejudicadas profissionalmente durante a pandemia, o que as colocou em maior situação de vulnerabilidade. (Serodio *apud* Alberto, 2021)

Diante disso, emerge a necessidade de discutir quais medidas os empregadores e suas organizações podem implementar visando a mitigação deste problema e a proteção das mulheres, especialmente à luz da adoção do modelo de trabalho remoto, que transforma o ambiente doméstico do colaborador em uma extensão do espaço de trabalho.

3.2 Violência doméstica

A violência pode ocorrer de diferentes formas, seja por meio do uso intencional da força física ou do poder, representando uma ameaça tanto concreta quanto potencial. Ela pode ser direcionada a si mesmo, a outras pessoas ou a um grupo específico, resultando em danos psicológicos ou físicos, impactos no desenvolvimento ou até mesmo levando à morte.

Considera-se violência doméstica “qualquer acto, conduta ou omissão que sirva para infligir, reiteradamente e com intensidade, sofrimentos físicos, sexuais, mentais ou económicos, de modo directo ou indirecto (por meio de ameaças, enganos, coacção ou qualquer outro meio) a qualquer pessoa que habite no mesmo agregado doméstico privado (pessoas crianças, jovens, mulheres adultas, homens adultos ou idosos – a viver em alojamento comum) ou que, não habitando no mesmo agregado doméstico privado que o agente da violência, seja cônjuge ou companheiro marital ou ex- cônjuge ou ex-companheiro marital. (Machado; Gonçalves, 2003, p.26).

No contexto da violência contra as mulheres, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) abrange diversos aspectos da violência doméstica e familiar. Segundo o Capítulo II, artigo 7º, incisos I a V, essa forma de agressão incorpora dimensões físicas, psicológicas, morais, sexuais e patrimoniais, resultando em complexas e devastadoras consequências para as mulheres. Todas essas formas de agressão representam violações dos direitos humanos e merecem ser denunciadas.

O Instituto Maria da Penha identifica, caracteriza e exemplifica cinco tipos de violência contra a mulher, sendo eles:

Quadro 1 – Tipos de violência doméstica

Violência Física	É definida como “qualquer ação que resulte em danos à integridade física da mulher, como atirar objetos, sacudir, estrangular, espancar, provocar lesões com objetos cortantes ou perfurantes, causar queimaduras, utilizar armas de fogo ou submeter à tortura”.
Violência Psicológica	É aquela caracterizada por “causar danos emocionais, diminuir a autoestima, ou prejudicar o desenvolvimento psicológico da mulher, frequentemente com o intuito de controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões”. Tendo como exemplos, “humilhação, isolamento, manipulação, perseguição, ameaças e <i>gaslighting</i> ”.
Violência Sexual	É tida como “abusar, agredir ou assediar sexualmente uma mulher sem seu consentimento, englobando atos como estupro, toques inapropriados, exposição dos órgãos genitais e forçar práticas sexuais desconfortáveis”.

Violência Patrimonial	É aquela caracteriza por “qualquer ação que envolva a retenção, destruição ou subtração de bens, recursos econômicos ou documentos pessoais da mulher, limitando suas necessidades básicas, como controlar o dinheiro ou privá-la de acesso a seus direitos econômicos”.
Violência Moral	É aquela caracterizada por atos que ofendam “a moral da mulher por meio de difamação, injúria, calúnia, chantagem, ou divulgação não consensual de fotos ou vídeos. Isso pode incluir acusações infundadas, exposição da vida íntima ou depreciar a mulher através de xingamentos e críticas infundadas sobre sua conduta e aparência

Fonte: Instituto Maria da Penha, 2020

3.2.1 Ciclo da violência doméstica

O termo “ciclo da violência doméstica” foi criado em 1979 pela psicóloga norte-americana Lenore Walker para identificar padrões abusivos em relacionamentos afetivos. Após mais de 40 anos, o termo continua sendo utilizado por psicólogos e defensores públicos especializados na defesa da mulher para descrever a dinâmica da violência doméstica. Este ciclo consiste em três etapas e se repete constantemente (contexto do casamento).

A primeira fase é conhecida como “aumento da tensão”, em que o agressor demonstra irritação, acessos de raiva, faz ameaças e humilha a companheira. A vítima, muitas vezes, nega os acontecimentos e se culpa pelo comportamento do agressor, mas a tensão continua crescendo.

A segunda fase é chamada de “ataque violento”. É quando o agressor perde o controle e materializa a tensão da primeira fase, violentando a mulher. É importante salientar que a violência doméstica assume muitas formas e não se limita ao abuso físico ou verbal. Geralmente é neste período que muitas mulheres tentam obter ajuda, buscando ajuda de familiares ou relatando o incidente.

A terceira fase, mais conhecida como “lua de mel”, é quando o abusador expressa seu arrependimento, promete que as ofensas não se repetiram buscando uma reconciliação. Geralmente, passam a ser mais carinhosos, mudando algumas atitudes, desse modo mantendo as mulheres no relacionamento, em especial, quando o casal tem filhos.

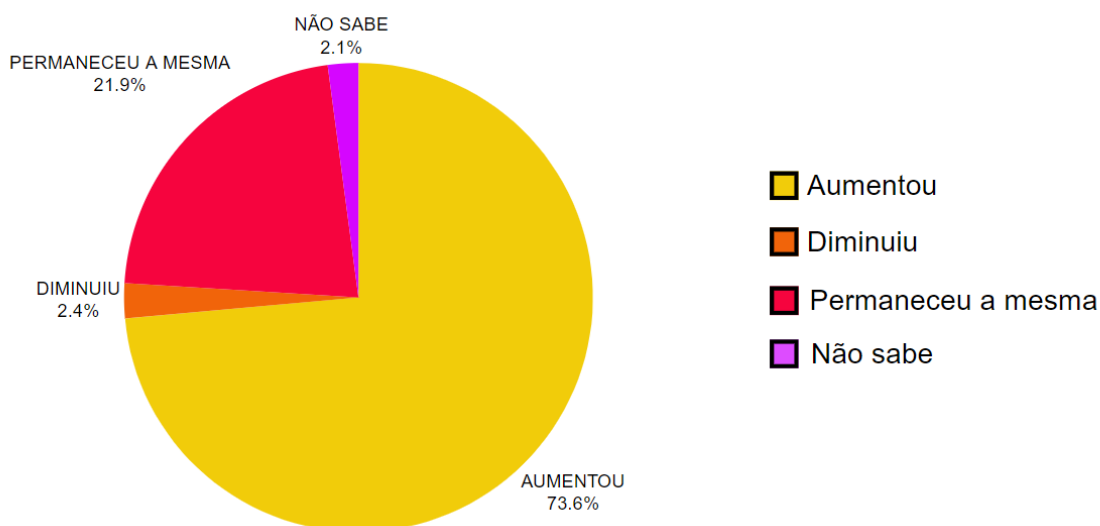
A razão pela qual estas fases são chamadas de ciclo da violência doméstica é porque a tensão sempre retorna depois de algum tempo, e o ciclo muitas vezes se

repete fora de ordem ao longo dos anos. O resultado do ciclo geralmente é o feminicídio.

3.2.2 A violência doméstica na pandemia de COVID-19

Um estudo encomendado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e pelo Instituto Datafolha, “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil”, apresentado em Audiência Pública da Câmara dos Deputados (2021), constatou que, embora a violência contra as mulheres nas ruas tenha diminuído, a violência doméstica aumentou. Segundo os dados disponibilizados pelo relatório:

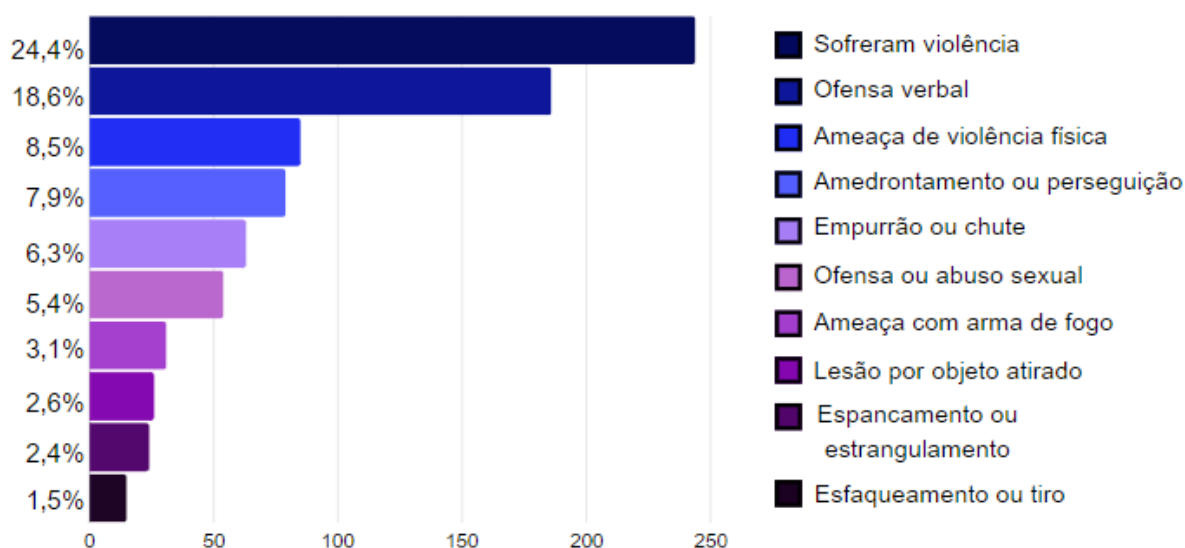
Gráfico 1 – Aumento dos casos de violência doméstica durante a pandemia



Fonte – Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil, 2021

Os membros da audiência apontaram a falta de empregos e de recursos econômicos como um dos fatores que impedem as mulheres de escapar ao ciclo vicioso da violência.

Além disso, o relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” fornece dados relativos aos tipos de violência mais relatados pelas mulheres entrevistadas, sendo eles:

Gráfico 2 – Tipos de violência doméstica relatados

Fonte – Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil, 2021

O estudo também constatou que 44,9% das mulheres nada fazem em relação às agressões mais graves que sofrem.

21,6% pediram ajuda à família, 12,8% pediram ajuda aos amigos e 8,2% pediram ajuda à igreja.

Apenas 11,8% das mulheres compareceram à delegacia, 7,5% às delegacias gerais, 7,1% à Polícia Militar (número 190) e 2,1% ao centro de aconselhamento à mulher liga 180.

A porcentagem de mulheres agredidas entre 2019 e 2017 tem margem de erro de 24,4% em 2021, em comparação com 27,4% em 2019 e 29% em 2017. O declínio se deve às mulheres que sofrem violência nas ruas. Por outro lado, a violência doméstica aumentou de 43% para 49%.

3.3 Como surgiu a Lei Maria da Penha?

A Lei n. 11.340, sancionada em 7 de agosto de 2006, é chamada de Lei Maria da Penha em homenagem à mulher cujo marido tentou matá-la duas vezes e que desde então se dedica à causa do combate à violência contra as mulheres.

Segunda a pesquisa feita pelo Instituto (IMP/2018 Lei Maria da Penha), conforme se verificou, era preciso tratar o caso de Maria da Penha como uma violência contra a mulher em razão do seu gênero, ou seja, o fato de ser mulher reforça não só o padrão recorrente desse tipo de violência, mas também acentua a impunidade dos

agressores. Diante da falta de medidas legais e ações efetivas, como acesso à justiça, proteção e garantia de direitos humanos a essas vítimas, em 2002 foi formado um Consórcio de ONGs Feministas para a elaboração de uma lei de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher: Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA); Advocacia Cidadã pelos Direitos Humanos (ADVOCACI); Ações em Gênero, Cidadania e Desenvolvimento (AGENDE); Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação (CEPIA); Comitê Latino-americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM/BR); e Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero (THEMIS), além de feministas e juristas com especialidade no tema.

Após muitos debates com o Legislativo, o Executivo e a sociedade, o Projeto de Lei n. 4.559/2004 da Câmara dos Deputados chegou ao Senado Federal (Projeto de Lei de Câmara n. 37/2006) e foi aprovado por unanimidade em ambas as Casas.

Assim, em 7 de agosto de 2006, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei N. 11.340, mais conhecida como Lei Maria da Penha.

Considerando que uma das recomendações da CIDH (Comissão Interamericana de Direitos Humanos) foi reparar Maria da Penha tanto material quanto simbolicamente, o Estado do Ceará pagou a ela uma indenização e o Governo Federal batizou a lei com o seu nome como reconhecimento de sua luta contra as violações dos direitos humanos das mulheres.

3.3.1 Funcionamento da Lei Maria da Penha

A Lei Maria da Penha estabelece que todo o caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, deve ser apurado através de inquérito policial e ser remetido ao Ministério Público. Esses crimes são julgados nos Juizados Especializados de Violência Doméstica contra a Mulher, criados a partir dessa legislação, ou, nas cidades em que ainda não existem, nas Varas Criminais.

Dessa forma, a lei age de acordo com mecanismos que tipificam as situações de violência doméstica, proíbem a aplicação de penas pecuniárias aos agressores, ampliam a pena de um para até três anos de prisão e determinam o encaminhamento das mulheres em situação de violência, assim como de seus dependentes, a programas e serviços de proteção e de assistência social. Segundo as informações

presentes no site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os demais mecanismos da lei são:

Estabelecer as formas da violência doméstica contra a mulher como física, psicológica, sexual, patrimonial e moral; determinar que a violência doméstica contra a mulher independe de sua orientação sexual; determinar que a mulher somente poderá renunciar à denúncia perante o juiz; retirar dos juizados especiais criminais (Lei n. 9.099/95) a competência para julgar os crimes de violência doméstica contra a mulher; alterar o Código de Processo Penal para possibilitar ao juiz a decretação da prisão preventiva quando houver riscos à integridade física ou psicológica da mulher; alterar a lei de execuções penais para permitir ao juiz que determine o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação; determina a criação de juizados especiais de violência doméstica e familiar contra a mulher com competência cível e criminal para abranger as questões de família decorrentes da violência contra a mulher; determinar que caso a violência doméstica seja cometida contra mulheres com deficiência, a pena será aumentada em um terço. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, [s.d.]).

3.3.2 Processo Judicial Lei Maria da Penha

O juiz poderá conceder, no prazo de quarenta e oito horas, medidas protetivas de urgência (suspensão do porte de armas do agressor, afastamento do agressor do lar, distanciamento da vítima, dentre outras), dependendo da situação. O juiz do juizado de violência doméstica e familiar contra a mulher terá competência para apreciar o crime e os casos que envolverem questões de família (pensão, separação, guarda de filhos etc.). O Ministério Público apresentará denúncia ao juiz e poderá propor penas de três meses a três anos de detenção, cabendo ao juiz a decisão e a sentença final.

3.4 Mulheres no trabalho: a função social da empresa

Atualmente, são diversas as empresas que adotam medidas voltadas à conscientização de seus funcionários sobre a violência doméstica e ao auxílio de possíveis vítimas, através da mitigação dos casos e das consequências da violência.

Existem, portanto, alguns fatores que influenciam a adoção desse tipo de ação por parte das empresas, dentre eles a função social. Segundo Ana Frazão, a função social tem o objetivo de “reinsere a solidariedade social na atividade econômica sem

desconsiderar a autonomia privada, fornecendo padrão mínimo de distribuição de riquezas e de redução das desigualdades” (2018). Dessa forma, segundo Giulia Bonavita da Costa Andrade e Luna Siqueira Costa, a função social “é uma estratégia de negócio, e não um ato de amparo e bondade” (2021); pois, na sociedade atual, ações de cuidado para com os funcionários e o meio ambiente são bem vistas pelos consumidores, o que colabora com os lucros da empresa.

A função social, por sua vez, é uma inovação no mundo empresarial, que já passou por muitas mudanças. Na Idade Média (476-1453), o modo de produção era o Feudalismo, marcado, principalmente, pela agricultura. No entanto, com o início das Cruzadas, novos territórios (e suas possibilidades econômicas) foram conhecidos, o que gerou expansão das cidades e de pequenos comércios. No início, a precificação era feita de acordo com o trabalho do artesão. No entanto, a população cresceu, as condições de vida melhoraram e os preços aumentaram; sendo este o pontapé que deu origem a uma das principais características do comércio: a obtenção de lucro.

Essa nova disposição comercial deu origem à classe burguesa, que, em busca de participação política, investiu na expansão territorial através das navegações marítimas (XV-XVI). O retorno financeiro das mesmas fez com que a burguesia tomasse o lugar da Igreja Católica como a maior detentora da força política e econômica da época, período esse conhecido como Mercantilismo (XV-XVIII). A fase mercantilista marcou-se por dois princípios econômicos: o metalismo (no qual o acúmulo de ouro e prata eram uma forma de demonstrar a riqueza e força do Estado) e o grande incentivo para o desenvolvimento da agricultura e industrialização. No entanto, segundo Guimarães:

A exploração de novas terras, o desenvolvimento acelerado do comércio e o enriquecimento dos mercadores e banqueiros não significaram, porém, uma prosperidade generalizada. No período compreendido entre os séculos XVI e XVII era estorrecedor o número de mendigos que vagavam pelas ruas e estradas de vários países da Europa. (Guimarães, 1984, p. 213)

Portanto, os princípios mercantilistas demonstram como a atividade comercial já estava voltada à obtenção de lucro em detrimento das boas condições de vida do restante da sociedade.

O acúmulo de riquezas gerado durante o Mercantilismo propiciou a Revolução Industrial (XVIII). As máquinas, que produziam em grandes quantidades rapidamente, receberam altos investimentos e, de modo contrário, o trabalhador tornou-se cada vez mais explorado através de jornadas extenuantes, condições de trabalho degradantes e salários baixíssimos.

A desvalorização da vida em troca do lucro foi teorizada a partir de leis econômicas, como a proposta por Thomas Malthus. A Teoria Malthusiana defende que a população mundial cresce no ritmo de uma progressão geométrica, enquanto a produção de alimentos cresce seguindo uma progressão aritmética, dessa forma, não haveria alimentos suficientes para a demanda excessiva. Além de afirmar que a causa desse problema é a população e não a busca incessante por lucros, a solução proposta pela teoria não se trata de uma ação do Estado, mas sim do controle de natalidade das populações mais pobres. A miséria dos trabalhadores é entendida da mesma forma por Guimarães:

Os economistas, pretendendo "objetividade científica" da economia dentro dos moldes das ciências físicas, passaram a formular "leis econômicas" para explicar e prever os fenômenos da sociedade. Na realidade, porém, essa pretensa neutralidade e isenção de valores atribuída às ciências sociais serviu para mascarar sob a forma de "leis naturais" conceitos fundamentalmente ideológicos. Muitas das "leis" foram mutiladas pela economia clássica "coincidentemente" se adequavam maravilhosamente às necessidades do sistema capitalista. A "doutrina malthusiana", por exemplo, atribuiu a miséria dos trabalhadores não aos lucros excessivos, mas a uma "lei natural". A solução não estaria, portanto, nem nas restrições governamentais nem em revoluções, mas em se reprimir a procriação através do "controle natural". (Guimarães, 1984, p.214)

A partir dessa realidade, na qual o bem-estar social é renegado pela necessidade incessante de lucrar, a população reivindicava seus direitos básicos, baseando-se em princípios jurídicos que os defendem. Como é proposto pelo artigo 11 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais:

Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e para sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como uma melhoria

continua de suas condições de vida. Os Estados-partes tomarão medidas apropriadas para assegurar a consecução desse direito, reconhecendo, nesse sentido, a importância essencial da cooperação internacional fundada no livre consentimento. (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966, p.5)

A continuidade das constantes pressões fez com que os princípios da função social tomassem lugar frente à busca por lucro por parte das empresas, o que foi garantido pela Constituição de 1988. Segundo o artigo 170:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: função social da propriedade, redução das desigualdades sociais e regionais, busca do pleno emprego. (BRASIL, 1988, p.110)

Outro fator responsável pela adoção de medidas assertivas em relação aos casos de violência doméstica por parte das empresas é a Convenção 190. A mesma foi criada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 2019 e tem como objetivo “esclarecer o que deve ser entendido por ‘violência e assédio no mundo do trabalho’ e indicar quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem.” (OIT, 2019). Além disso, a Convenção 190 reconhece que “a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa e a produtividade” (OIT, 2019).

A necessidade de manter os lucros empresariais também é um fator responsável pela criação de medidas mitigadoras. O Instituto Maria da Penha juntamente com o Programa de Pós-Graduação em Economia (CAEN) da Universidade Federal do Ceará, realizou, em 2019, a pesquisa “PCSVDFMulher (Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher).

A partir dessa, concluiu-se que as consequências no desempenho profissional de uma mulher vítima de violência mais recorrentes são o absenteísmo e a criação de um ciclo de demissões. Dessa forma, dentre as entrevistadas 47% não compareceram de 1 a 3 dias de trabalho, 22% não compareceram de 4 a 7 dias, 20% não compareceram de 8 a 29 dias e 12% não compareceram a 30 dias. Além disso, a

pesquisa também demonstra que a duração média de vítimas de violência doméstica em um emprego é de 58,59 meses, ou seja, uma queda de 22% em relação à duração das mulheres que não sofrem com a violência, que permaneciam 74,82 meses em seu emprego. Dessa forma, ao mesmo tempo que o desempenho da funcionária diminui, os lucros da empresa também.

As consequências psicológicas da violência doméstica também contribuem para a criação do ciclo de demissões. Segundo o artigo "Violência Doméstica contra a Mulher e suas Consequências Psicológicas", desenvolvido, em 2006, pelas alunas Paula Martinez Fonseca e Taiane Nascimento Souza Lucas, da FBDC (Fundação Bahiana para o Desenvolvimento das Ciências), 41,6% das mulheres entrevistadas relataram sentir mais tristeza após casos de violência por parte de seus agressores e 16,6% relataram maiores níveis de estresse e irritabilidade.

Juntos, esses sintomas tiram da mulher a vontade de cumprir seus afazeres diários e atrapalham o desenvolvimento de sua relação com colegas de trabalho, tornando-a reclusa. Além disso, 12,5% responderam que se sentiam mais inseguras, o que compromete habilidades de comunicação, capacidade de reconhecer suas próprias conquistas e o empenho em começar e manter-se em novas experiências, tornando a mulher submissa à sua realidade.

O ciclo, portanto, funciona da seguinte maneira: o desempenho da trabalhadora diminui devido às sequelas causadas pela violência e, como resultado, as empresas descontam de seu salário (devido ao absenteísmo) ou, em casos extremos, demitem a funcionária. Com isso, a empresa perde parte de seus lucros por ter uma funcionária com um desempenho abaixo da média, ou então, perde parte de sua força produtiva devido à demissão.

3.4.1 Medidas das empresas

As empresas devem, em um primeiro momento, adequar suas culturas organizacionais aos princípios de não-violência contra a mulher e inclusão das mesmas no ambiente de trabalho, ação praticada pela empresa Magazine Luiza. Segundo seu RI, a empresa contava com 38.742 funcionários no ano de 2022, sendo que 18.634 desses eram mulheres, o que corresponde a 48,1% do total citado; há, também, constante criação de “ações que estimulem a participação feminina em áreas conhecidas por sua predominante atuação masculina, como tecnologia” (RI

MAGAZINE LUIZA, 2018). A empresa também afirma em seu RI que possui uma “política de prevenção ao assédio — sexual e moral — que se encaixa no Código de Ética da empresa e no que é conhecido internamente como um valor inegociável: infrações que levam ao afastamento imediato do colaborador por justa causa” (RI MAGAZINE LUIZA, 2018).

Palestras que abordem a violência doméstica e seus principais aspectos (o que é, como se dá, quais são os tipos existentes, o que é o ciclo da violência doméstica) devem ser realizadas com o objetivo de contribuir com o processo de conscientização dos funcionários.

É essencial que também seja feita a conscientização em relação à importância das denúncias. Sobre isso, o Código de Ética da Magazine Luiza reforça a necessidade dos funcionários de “agir para que quaisquer práticas ilegais, uma vez identificadas, sejam imediatamente reportadas ao Magazine Luiza, por meio dos canais disponíveis de denúncia, para que todas as medidas necessárias sejam adotadas” (CÓDIGO DE ÉTICA, MAGAZINE LUIZA, p.4). Levando isso em consideração, é importante que as empresas criem canais de denúncia para suas funcionárias, inspirando-se, principalmente, no Canal da Mulher.

Criado, no ano de 2017, pela Magazine Luiza, o Canal da Mulher é um disque-denúncia voltado para as funcionárias vítimas de violência doméstica. As denúncias podem ser feitas tanto pela vítima quanto por pessoas que estejam desconfiadas de algum acontecimento dentro do ambiente de trabalho, sendo que não é necessária identificação; ademais, essas denúncias podem ser realizadas através do telefone (que funciona em período integral), e-mail ou site. Assim que uma denúncia é feita, uma equipe de três psicólogas irá conversar com a vítima, com o intuito de captar detalhes sobre o ocorrido e concluir se a denúncia realmente se trata de um caso de violência doméstica. Em casos positivos, as psicólogas manterão contato com a vítima de forma regular, podendo ser diariamente, quinzenalmente ou mensalmente (dependendo da gravidade do caso); juntamente com o acompanhamento psicológico, as vítimas são encaminhadas para o CREAS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social) de suas cidades, onde irá se iniciar a ligação entre a vítima e a defensoria pública, fundamental para a realização dos processos jurídicos envolvendo a agressão.

Figura 1 – Logo do CREAS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social)



Fonte - Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, 2023

Assim que a denúncia é feita, dá-se início aos processos jurídicos que envolvem à agressão. Em primeiro lugar, pode ser concedida, por parte da autoridade policial, a realização do exame de corpo de delito. A mesma autoridade é responsável por ouvir o agressor e as testemunhas, identificar o agressor e remeter ao juiz e ao Ministério Público os autos do inquérito policial.

Ao ter conhecimento da situação, o juiz poderá, em um prazo de 48 horas, determinar alguma medida protetiva para a vítima. Segundo as informações presentes no site do CNJ Serviços, as medidas podem ser a “suspensão do porte de armas do agressor, afastamento do agressor do lar ou do local de convivência com a mulher agredida, e o distanciamento da vítima” (2016).

Além disso, segundo o CNJ Serviços o juiz ainda é capaz de “fixar o limite mínimo de distância entre a vítima e o agressor, a restrição ou suspensão de visitas a dependentes menores e a prestação de alimentos” (2016). O mesmo pode incluir a vítima em programas assistenciais do governo federal, preservando a integridade física e psicológica dessa e, dependendo do caso, o juiz poderá determinar o afastamento da mulher por até 6 meses de seu local de trabalho, como é previsto pelo artigo 9º da lei 11.340 (Lei Maria da Penha).

Visando o devido cumprimento das medidas estabelecidas, o juiz pode requisitar auxílio da força policial e, segundo o CNJ Serviços, “conforme o artigo 20 da Lei Maria da Penha, em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal, caberá a prisão preventiva do agressor, decretada pelo juiz, de ofício, a requerimento do Ministério Público ou mediante representação da autoridade policial.” (2016).

O fim dos processos ocorre com a sentença do agressor. Dessa forma, através do Ministério Público, a denúncia e as propostas de pena (que podem ir de 3 meses

a 3 anos de detenção) são apresentadas ao juiz do juizado de violência doméstica e familiar contra a mulher, que irá determinar a sentença final.

Levando em consideração o funcionamento do Canal Mulher, a empresa deve manter contato com órgãos especializados na defesa de mulheres que sofrem violência doméstica. Dessa forma, os casos mais graves serão transferidos para estes, que irão fornecer à mulher relevante auxílio em relação ao processo jurídico envolvendo a violência sofrida.

Além do próprio CREAS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social), as empresas podem encaminhar suas funcionárias para a Casa da Mulher Brasileira. Segundo as informações presentes no site da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, a Casa da Mulher Brasileira oferece “serviços de acolhimento e escuta qualificada, por meio de uma equipe multidisciplinar, que oferece atendimento psicossocial e brinquedoteca, para crianças de zero a 12 anos” (2023). Além disso, a mesma possibilita que mulheres vítimas de violência doméstica entrem em contato, com maior facilidade, com a Delegacia de Defesa da Mulher (DDM), Tribunal da Justiça de São Paulo, Guarda Civil Metropolitana, Defensoria Pública e Ministério Público. As funções de cada um são descritas no site da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo:

Quadro 2 – Funções dos órgãos especializados na proteção da mulher vítima de violência doméstica

Delegacia de Defesa da Mulher	Realiza “ações de prevenção, proteção e investigação dos crimes de violência doméstica”.
Tribunal da Justiça de São Paulo	“Uma juíza julga e determina as medidas urgentes necessárias, como conceder medida protetiva, determinar busca e apreensão e decretar a prisão da pessoa agressora”.
Guarda Civil Metropolitana	É responsável por atender as mulheres “com um destacamento do programa Guardiã Maria da Penha dando suporte no cumprimento das medidas judiciais expedidas pelo Sistema de Justiça”.
Defensoria Pública	Informa às “mulheres sobre seus direitos e assistência jurídica”. Além disso, “toda mulher tem direito a um advogado. A defensora pública

	também tira dúvidas, informa sobre situações de risco e explica sobre o andamento do caso”.
Ministério Público	É o “órgão responsável pelo acompanhamento dos casos no sistema de Justiça, para garantir que a lei seja cumprida”.

Fonte – Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, 2023

As empresas devem participar de projetos que tenham o objetivo de minimizar as consequências da violência doméstica na vida das mulheres, como o projeto “Tem Saída”. Este foi idealizado por Gabriela Manssur, promotora de Justiça do Ministério Público de São Paulo (MPSP) e concretizado numa parceria entre a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho da Prefeitura de São Paulo, Ministério Público, Defensoria Pública, Tribunal de Justiça, OAB-SP e ONU Mulheres, no ano de 2018.

Figura 2 – Logo do projeto “Tem Saída”



Fonte - Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, 2023

Segundo as informações presentes no site da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, o objetivo deste projeto é “promover a reinserção das mulheres no mercado de trabalho contribuindo para a independência financeira da mulher e o fim do ciclo de violência” (2023). Isso é feito através da disponibilização de vagas de trabalho para mulheres em situação de violência doméstica.

O projeto inicia-se com o atendimento da mulher inscrita pelo Ministério Público, Defensoria Pública, Poder Judiciário ou alguma Delegacia da Mulher. Após isso, a vítima é diretamente encaminhada para o processo de seleção realizado pelo CATE (Centro de Apoio ao Trabalho e Empreendedorismo), que por sua vez, conta com a participação da equipe de RH da empresa contratante, que recebe treinamento específico para lidar com as vítimas.

Atualmente, a empresa Sodexo não só participa do programa, mas também contribui para a continuidade e funcionamento do mesmo. O site da Sodexo apresenta relatos de mulheres vítimas de violência doméstica que foram contratadas através do projeto “Tem Saída”, dentre eles:

Fazer parte do incrível projeto Tem Saída, do qual não tinha nem o conhecimento, mudou a minha vida. Mais empresas, como a Sodexo, deveriam olhar com carinho essa iniciativa e fornecer mais oportunidades às mulheres que precisam de uma solução, de um caminho, para saírem de uma vida em que a violência impera. (2019)

Após a análise das circunstâncias relatadas pela vítima, a empresa pode adotar medidas que estejam de acordo com o que é previsto pela própria Lei Maria da Penha. Segundo seu artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, a lei prevê que deve haver por parte das empresas, "manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses". No entanto, para que o empregador possa acatar o que é previsto, a funcionária deve, segundo Manuela Valim Charpinel:

Deve ser apresentado ao juiz a reunião dos requisitos do *fumus boni iuris*, que, neste caso, será a demonstração de que a permanência da obreira em seu posto de trabalho naquele momento poderá causar risco à sua integridade física ou psicológica, e do *periculum in mora*, considerada como o perigo de difícil reparação e até mesmo irreparável caso haja não haja celeridade no desfecho processual. (Charpinel, 2018)

Portanto, inspirando-se em conglomerados empresariais como a Magazine Luiza e a Sodexo, as empresas devem desenvolver métodos que auxiliem as funcionárias que sofrem com a violência doméstica.

3.5 Estudo de caso: violência doméstica no Brasil durante a pandemia de COVID-19

A pandemia de COVID-19 provocou alterações substanciais nas dinâmicas laborais, levando muitos profissionais a adotar o regime de teletrabalho. Este estudo tem como propósito analisar o aumento da incidência de violência contra a mulher no

contexto do trabalho remoto, identificando os fatores que contribuíram para esse fenômeno.

Durante a pandemia, houve um notável aumento nos casos de violência contra a mulher em cenários de trabalho remoto. O isolamento social, resultado das medidas de contenção, agravou a vulnerabilidade das mulheres, muitas vezes confinadas com seus agressores. A dependência financeira exacerbou esse quadro, tornando mais complexo para as vítimas buscar auxílio ou escapar da situação. Esse fenômeno não se limita ao Brasil e, a nível global, a explicação para a diminuição nas denúncias orbitou em torno das medidas de isolamento social impostas pela quarentena. Isso obrigou a vítima a permanecer por mais tempo em casa com seu agressor, frequentemente o parceiro, o que a impossibilitou de recorrer às autoridades competentes para reportar o ocorrido.

Conforme a ONU Mulheres (2020), nações como Canadá, Alemanha, Espanha, Reino Unido, Estados Unidos e França observaram um aumento nos casos de violência nos primeiros meses da crise do coronavírus. Outros países como Singapura, Chipre, Argentina e Austrália também registraram um aumento nas chamadas para linhas de auxílio, com percentuais de 13%, 10%, 25% e 40% a mais de ligações nesse período, respectivamente.

Além disso, a literatura sobre o tema apontou como principais causas para o crescimento dos casos de violência doméstica as restrições às redes de apoio institucionais e familiares às mulheres, aumento do consumo de álcool, redução da renda familiar, o aumento da influência do agressor devido ao maior tempo de convivência e elevação nos níveis de estresse.

Um estudo conduzido pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), envolvendo sete mil famílias em 108 cidades do Brasil, ratifica que o consumo de álcool está diretamente correlacionado à ocorrência de violência doméstica. Essa associação perdurou por mais de uma década na maioria dos casos.

A maioria dos agressores são homens com idades entre 31 e 59 anos. Em situações envolvendo álcool, o sexo masculino é responsável por quase 90% dos casos de violência, em contraste com os 53% quando o agressor está sóbrio. As esposas são as vítimas mais afetadas, com uma incidência de 35,7% em casos de embriaguez e 17,9% em episódios de sobriedade.

O estudo indica que a gravidade das agressões é significativamente maior quando o agressor está sob efeito da substância. O uso de armas e o abuso sexual (tanto ameaça quanto consumação) ocorrem numa proporção dez e quatro vezes maior, respectivamente, quando comparados aos domicílios nos quais o agressor não está embriagado.

Encontrar apoio ainda representa um desafio tanto para as vítimas quanto para os agressores. Surpreendentemente, 86% das vítimas de agressores alcoolizados e 89% dos agressores sóbrios nunca buscaram ajuda. Apenas 11,4% deles procuraram auxílio para reduzir ou cessar o consumo de álcool.

Com o início da pandemia, o número de desempregados cresceu no país. A Fundação Seade entrevistou, no ano de 2021, 555 mil pessoas para a realização da pesquisa “O desemprego em tempos de pandemia”, sendo que, 52% dos entrevistados afirmaram que perderam seus empregos logo após o início da crise sanitária. A principal consequência desta porcentagem é a queda da renda de famílias brasileiras.

O FGVcef (Centro de Estudos em Finanças) pertencente à FGV (Fundação Getúlio Vargas) realizou, juntamente com a Toluna (empresa fornecedora de *insights* dos consumidores sob demanda), uma pesquisa com 806 pessoas que foi capaz de confirmar essa ideia. Dentre os entrevistados, 63,93% afirmaram que suas rendas diminuiriam com o início da pandemia; desses, 39,5% afirmaram que a diminuição foi entre 10% e 30%, 15,67% afirmaram que a diminuição foi entre 31% e 50%, 6,59% afirmaram que a diminuição foi entre 51% e 70% e 2,61% afirmaram que a perda de suas rendas foi total.

No entanto, a relação existente entre mulheres e o desemprego durante a pandemia mostrou-se diferente, de acordo com a pesquisa “Mulheres no Mercado de Trabalho”, realizada pelo IBGE no ano de 2020. Segundo a mesma, foram 825,3 mil postos de trabalho perdidos durante a pandemia, sendo que 593,6 mil desses eram ocupados por mulheres, o que representa 71,9%. Dessa forma, o desemprego mostrou-se mais incisivo no público feminino.

O maior índice de desemprego entre mulheres juntamente com a queda da renda familiar trouxe duas consequências. Em um primeiro momento, fez com que as mulheres se tornassem economicamente dependentes de seus parceiros. É o que demonstra o relatório “Visível e Invisível: A vitimização de Mulheres no Brasil”,

publicado em 2021; das mulheres entrevistadas, 25,1% afirmaram que “a perda de emprego e renda e a impossibilidade de trabalhar para garantir o próprio sustento são os fatores que mais pesaram para a ocorrência que vivenciaram”. A pesquisa “Redes de Apoio e Saídas Institucionais para Mulheres em Situação de Violência Doméstica no Brasil”, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão no ano de 2022, obteve resultados semelhantes. Dentre as entrevistadas, 53% afirmaram que a dependência econômica em relação ao agressor é um dos motivos pelos quais não conseguem sair dessa situação.

O isolamento social fez com que as mulheres convivessem por mais tempo com seus agressores e isso é um dos fatores responsáveis pelo aumento dos casos de violência doméstica.

Segundo a 3ª edição do relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” (2021), 48% das mulheres entrevistadas foram violentadas dentro de casa; sendo que, segundo a 2ª edição do relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil”, realizado em 2019, 42% das mulheres entrevistadas foram violentadas dentro de casa. Esse aumento também pôde ser percebido pelos dados fornecidos pela Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH), do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH). Os mesmos demonstram que houve, durante a pandemia, aumento no número de ligações recebidas e denúncias feitas no canal "Ligue 180". Este, por sua vez, é conceituado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania como:

Um serviço de utilidade pública essencial para o enfrentamento à violência contra a mulher. Além de receber denúncias de violações contra as mulheres, a central encaminha o conteúdo dos relatos aos órgãos competentes e monitora o andamento dos processos. O serviço também tem a atribuição de orientar mulheres em situação de violência, direcionando-as para os serviços especializados da rede de atendimento. No Ligue 180, ainda é possível se informar sobre os direitos da mulher, a legislação vigente sobre o tema e a rede de atendimento e acolhimento de mulheres em situação de vulnerabilidade.

Entre os dias 1 e 16 de março, a média de ligações foi de 3.045 e as denúncias contabilizadas chegaram a 829; enquanto entre os dias 17 e 25 de novembro de 2022, a média de ligações foi de 3.303 e as denúncias contabilizadas chegaram a 978. É perceptível, portanto, que o maior tempo de convivência com o agressor colaborou com o aumento expressivo dos casos de violência doméstica.

Sabendo disso, o que motiva os agressores? A análise realizada mostra que o consumo excessivo de álcool acompanhado da diminuição da renda familiar resultou no aumento do estresse em lares onde foram registrados casos de violência doméstica. Das mulheres entrevistadas para a realização do relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” (2021), 44,4% afirmaram que “a pandemia de COVID-19 significou também momentos de mais estresse no lar”. Além disso, a OMS, no ano de 2022, realizou uma pesquisa que mostrou que o aumento do estresse está ligado à:

Restrições à capacidade das pessoas de trabalhar, busca de apoio dos entes queridos e envolvimento em suas comunidades. Solidão, medo de se infectar, sofrimento e morte de entes queridos, luto e preocupações financeiras também foram citados como estressores. (OMS, 2022)

Dessa forma, os fatores acima expostos contribuem com a continuidade do ciclo da violência doméstica, perpetuando-o. Uma das consequências disso é o feminicídio, que por sua vez, é tido como a etapa final da violência contra a mulher. O feminicídio é descrito pelo relatório Diretrizes Nacionais do Feminicídio como um conceito utilizado para “denominar as mortes violentas de mulheres em razão de gênero, ou seja, que tenham sido motivadas por sua condição de mulher” (2016).

O feminicídio, portanto, mostrou-se como uma consequência direta do aumento de casos de violência doméstica. Segundo o “15º Anuário Brasileiro de Segurança”, publicado em 2021, a taxa de feminicídio em 2020 chegou a 34,5%, o que representa cerca de 1.350 casos durante o ano; essa porcentagem ainda demonstra um aumento de 0,7% em relação aos casos registrados em 2019. O “14º Anuário Brasileiro de Segurança Pública”, publicado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, no ano de 2020, também mostra informações semelhantes. Segundo o mesmo, no primeiro semestre do ano de publicação do relatório, foram registrados 648 casos de feminicídio, o que significa dizer que 4 mulheres eram mortas a cada 24 horas.

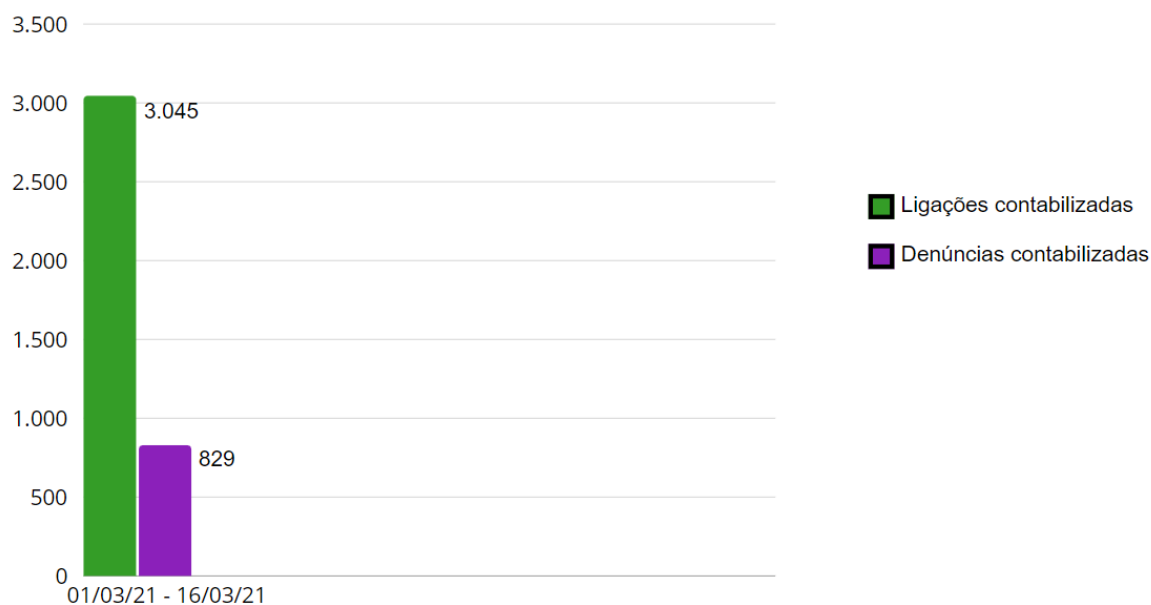
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O presente trabalho foi desenvolvido a partir de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório e os dados utilizados foram coletados por meio de revisão bibliográfica. Evidenciou-se, a partir disso, que houve aumento nos casos de violência doméstica durante a pandemia do vírus COVID-19, uma das hipóteses levantadas pelo grupo.

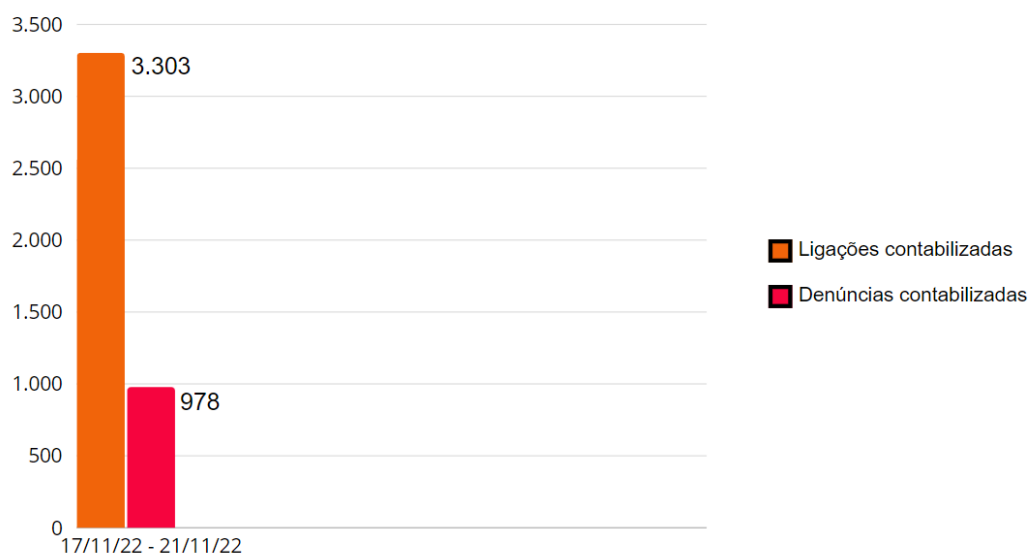
Foi o que demonstrou o 15º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, realizado em 2020. Segundo o mesmo, foram realizadas 694.131 ligações para o canal 190 sobre o assunto “violência doméstica” após o início da pandemia.

Além disso, uma pesquisa realizada, no ano de 2022, pela Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH), pertencente ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH); segundo esta, houve aumento nas ligações e denúncias contabilizadas pelo canal “Ligue 180”. Entre os dias 1 e 16 de março de 2021, a média de ligações foi de 3.045 e as denúncias chegaram a 829; já entre os dias 17 e 21 de novembro de 2022, a média de ligações foi de 3.303 e as denúncias chegaram a 978.

Gráfico 3 – Ligações e denúncias contabilizadas pelo canal “Ligue 180” de 01/03/2021 – 16/03/2021



Fonte – Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, 2022

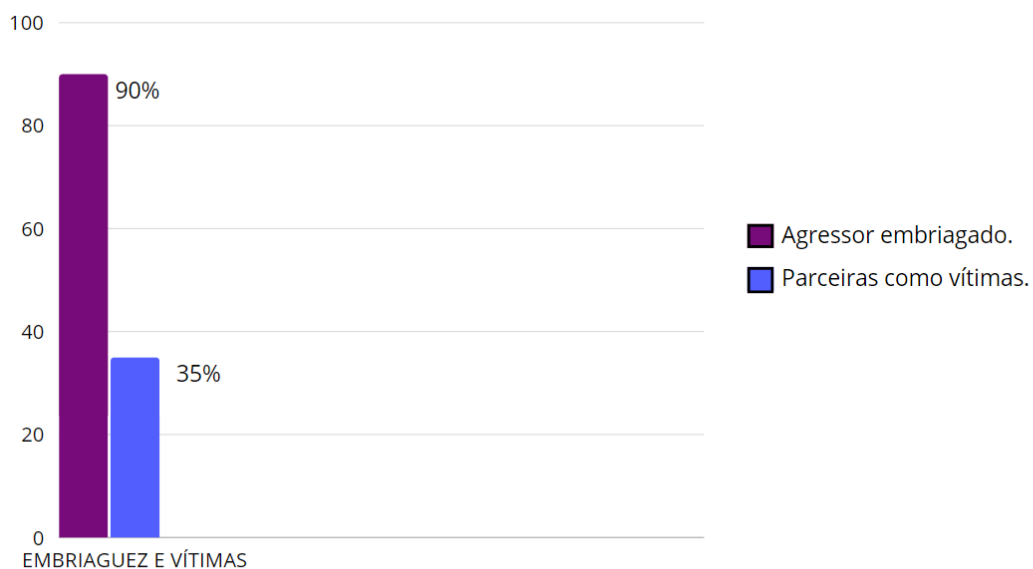
Gráfico 4 – Ligações e denúncias contabilizadas pelo canal “Ligue 180” de 17/11/2022 – 21/11/2022

Fonte - Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, 2022

Após esta constatação inicial, o grupo desenvolveu suas interpretações referentes à relação entre o aumento dos casos de violência doméstica durante a pandemia do COVID-19, os fatores responsáveis por tal realidade e a responsabilidade das empresas nessa situação. O grupo concluiu que o aumento dos casos e os fatores responsáveis estão interligados por uma relação de constante repetição, um ciclo.

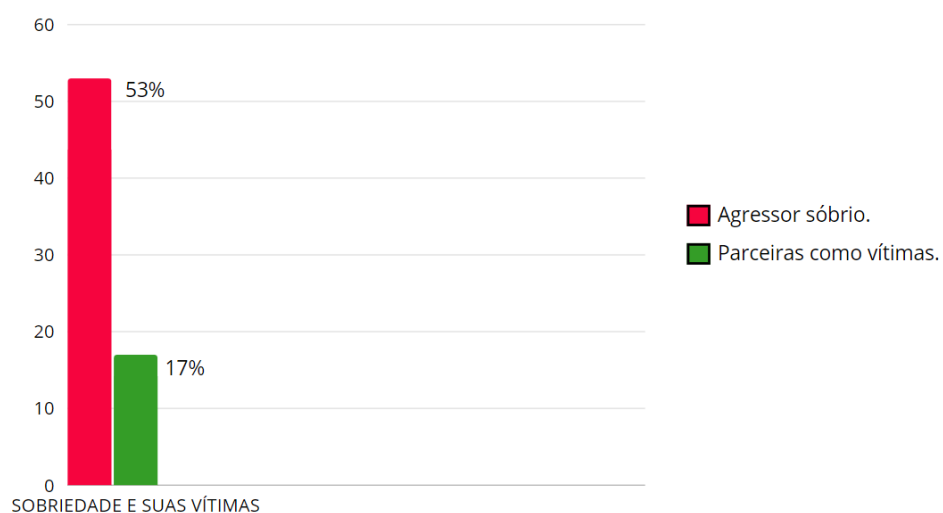
O início da pandemia e o advento das medidas de isolamento social aumentaram os níveis de estresse, o que foi sentido por diversas pessoas. O relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” (2021) demonstrou isso, já que 44,4% das mulheres entrevistadas afirmaram que “a pandemia de COVID-19 significou também momentos de mais estresse no lar”.

Dentre as válvulas de escape disponíveis, o alto consumo de álcool foi observado. Este, por sua vez, é responsável por gerar agressividade àqueles que o consomem, fator crucial para o aumento dos casos de violência. Uma pesquisa conduzida pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), em 2016, demonstrou isso, já que 90% dos casos de violência doméstica relatados ocorreram enquanto o agressor estava embriagado.

Gráfico 5 – Embriaguez e as vítimas de violência doméstica

Fonte – UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo), 2016

Em comparação, 53% dos casos de violência doméstica relatados ocorreram enquanto o agressor estava sóbrio.

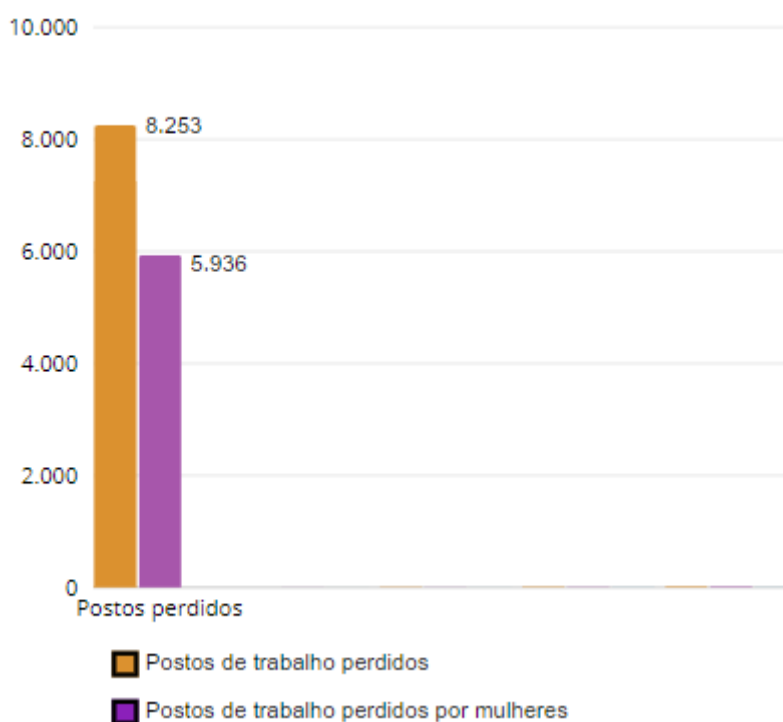
Gráfico 6 - Sobriedade e as vítimas de violência doméstica

Fonte – UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo), 2016

Portanto, os maiores níveis de estresse advindos da pandemia, geraram consumo excessivo de álcool e uma das consequências foram os casos mais expressivos de violência doméstica.

Com a implementação do isolamento social, muitas mulheres perderam seus empregos e sua sobrevivência passou a depender exclusivamente de seus parceiros. Segundo a pesquisa “Mulheres no mercado de trabalho”, realizada em 2020 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), dos 825,3 mil postos de trabalho perdidos na pandemia, 593,6 mil (71,9%) eram ocupados por mulheres.

Gráfico 7 – Postos de trabalho perdidos na pandemia



Fonte – IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 2020

Além disso, das 800 mulheres entrevistadas na pesquisa “Redes de Apoio e Saídas Institucionais para Mulheres em Situação de Violência Doméstica no Brasil”, realizada em 2022, Instituto Patrícia Galvão, 53% afirmaram que a dependência econômica em relação ao agressor é um dos motivos pelos quais não conseguem sair dessa situação.

Portanto, a perda de empregos fez com que as mulheres passassem mais tempo em casa com seus agressores, o que trouxe duas principais consequências. Primeiramente, o maior convívio com suas parceiras foi um dos fatores responsáveis

pelo aumento do estresse nos homens, o que, juntamente com o álcool, foi um potencializador para os casos de violência doméstica. Em segundo lugar, a partir do maior convívio, os relatos de violência doméstica tornaram-se mais incisivos, o que foi demonstrado pelo relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” (2021); este registrou que 48% das mulheres entrevistadas sofreram algum tipo de violência dentro de casa após o início do isolamento social. Sendo que, de acordo com a segunda edição do relatório “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil”, publicado em 2019, 42% das mulheres entrevistadas afirmaram que sofreram algum tipo de violência dentro de casa naquele ano.

O grupo também discutiu se as empresas teriam responsabilidade frente a essa situação e, se sim, quais seriam as possíveis medidas a serem tomadas, levando em consideração que muitas aderiram ao regime do home office durante a pandemia.

Em primeiro lugar, o home office é um fator responsável pelo aumento dos casos de violência doméstica e isso se deve pelo fato do mesmo manter a mulher mais tempo em casa com seu agressor. Sabendo disso, o grupo desenvolveu respostas referentes ao questionamento: é responsabilidade da empresa desenvolver ações que tenham o objetivo de mitigar os casos de violência doméstica e auxiliar funcionárias que sofram com tal situação? O grupo concluiu, através da análise de dois cenários diferentes, que é responsabilidade da empresa. Apesar de interpretar situações distintas, o grupo levou em consideração que as empresas contribuíram, mesmo que de forma não intencional, com o aumento dos casos de violência doméstica. “Não intencional” já que a pandemia obrigou muitas empresas a instaurarem o regime de home office.

O primeiro raciocínio leva em consideração a funcionária que trabalha em uma empresa que não está sob o regime de home office e sofreu algum tipo de violência em sua casa. O grupo conclui que, neste caso, a empresa adotará medidas conscientizadoras. Essas incluem a construção ou o realinhamento da cultura organizacional, de modo que a mesma seja contrária à violência para com a mulher e vise a inclusão destas em diversos setores de uma empresa, assim como é feito pela Magazine Luiza

A segunda linha de raciocínio leva em consideração a funcionária que está sob regime de home office e sofreu com a violência doméstica. Neste caso, o grupo conclui que a empresa deve adotar medidas preventivas e que estejam em conformidade com

as leis relacionadas à violência doméstica. Isso se justifica pelo fato de que, mesmo estando em casa, a mulher está em seu ambiente profissional.

Dentre as medidas, estão a criação de canais de denúncia para suas funcionárias, assim como o Canal da Mulher, criado em 2017 pela Magazine Luiza. Ademais, as empresas devem encaminhar suas funcionárias vítimas para unidades públicas especializadas no auxílio e proteção de mulheres violentadas, como a Casa da Mulher Brasileira.

A participação em projetos que mitiguem as consequências da violência doméstica na vida das mulheres, como o projeto “Tem Saída”, e o cumprimento do que é estabelecido pelo artigo 9º da lei nº 11.340 também é essencial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho buscou entender a relação entre o *home office* e o aumento da violência doméstica na pandemia de Covid-19, destacando a maior exposição das mulheres aos agressores devido ao isolamento social.

Em consideração a isso, o objetivo geral da pesquisa foi analisar essa conexão e identificar quais são as medidas mitigadoras criadas pelas empresas.

Foram definidos quatro objetivos específicos, todos alcançados com êxito através de revisão de literatura. O primeiro, analisou-se o impacto do *home office* na rotina das mulheres, evidenciando que elas foram as mais afetadas pela modalidade remota. Em seguida, identificou-se possíveis gatilhos que despertaram a violência doméstica no contexto do isolamento social. O terceiro objetivo específico avaliou estratégias de prevenção e combate à violência contra mulheres no contexto do trabalho remoto, expondo a importância de medidas em conformidade com a legislação e a cultura organizacional. Por fim, investigou-se medidas de intervenção para mitigar a agressão às mulheres que trabalham remotamente, compreendendo as ações adequadas para essa circunstância.

A metodologia utilizada foi pesquisa básica com abordagem qualitativa e objeto de estudo exploratório, incluindo métodos de revisão bibliográfica e estudo de caso. Os resultados apontaram um aumento nas denúncias de violência doméstica durante a pandemia, sendo o *home office* um fator contribuinte.

Observou-se a responsabilidade das organizações empresariais na proteção de colaboradoras vítimas, enfatizando a necessidade de ações preventivas, conscientizadoras e de apoio psicológico. Isso confirmou a hipótese inicial de que é importante estabelecer uma rede de confiança entre empregador e colaborador para facilitar denúncias.

REFERÊNCIAS

Acabar com a violência contra as mulheres no contexto do COVID-19. ONU Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/acabar-com-a-violencia-contra-as-mulheres-no-contexto-do-covid-19/>. Acesso em: 24 set. 2023.

ALMEIDA, Marcelo. **Teletrabalho, trabalho remoto e home office: trabalho afinal qual é a diferença?**. ISTOÉ Dinheiro, 2022. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/teletrabalho-trabalho-remoto-e-home-office-afinal-qual-e-a-diferenca/>. Acesso em: 24 set. 2023.

ANDRADE, Giulia Bonavita da C.; COSTA, Luna Siqueira. **Desmistificando o lucro: a função social é caridade?**. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-10/opiniao-desmistificando-lucro-funcao-social-caridade/>. Acesso em 28 set. 2023.

ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BITTAR, Paula. **Violência contra as mulheres nas ruas cai durante a pandemia, mas aumenta dentro de casa**. Agência Câmara de Notícias, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/797543-violencia-contra-as-mulheres-nas-ruas-cai-durante-a-pandemia-mas-aumenta-dentro-de-casa/>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 26 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 28 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República Casa Civil, 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **O que é Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180?**. Gov.Br, 2020. Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/mais-mulheres-na-politica/o-que-e-central-de-atendimento-a-mulher-2013-ligue-180>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan; BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; FREIBERGER, Zélia; BEZERR, Giovana Uehara. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 22 out. 2023.

BUENO, Samira; BOHNENBERGER, Marina; SOBRAL Isabela. **A violência contra meninas e mulheres no ano pandêmico**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/07/6-a-violencia-contrameninas-e-mulheres-no-ano-pandemico.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

BUENO, Samira; MARTINS, Juliana; BRANDÃO, Juliana; SOBRAL, Isabela; LAGRECA, Amanda. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 4. ed. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; Datafolha Instituto de Pesquisas, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 18 set. 2023.

BUENO, Samira; MARTINS, Juliana; PIMENTEL, Amanda; LAGRECA, Amanda; BARROS, Betina; LIMA, Renato Sérgio de. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; Datafolha Instituto de Pesquisas, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acesso em: 20 set. 2023.

BUENO, Samira; NEME, Cristina; SOBRAL, Isabela; SCARANCE Valéria; ZAPATER, Maíra; SANTIAGO, Denice; VILLA, Eugênia. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 2. ed. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; Datafolha Instituto de Pesquisas, 2019. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-2-edicao/. Acesso em: 02 dez. 2023.

CAETANO, Amélia; BIRK, André. **Além do Remoto: os próximos passos do flexível**. Edição do autor: Curitiba. Instituto Trabalho Portátil. *E-book*.

CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. **Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na produtividade das Mulheres**.

CHARPINEL, Manuela Valim. **Os direitos garantidos à trabalhadora vítima de violência doméstica**. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-jun-16/manuela-charpinel-direitos-trabalhistas-vitima-violencia-domestica/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

CIDADE DE SÃO PAULO. Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico Trabalho. **Programa Tem Saída**. Prefeitura de São Paulo, 2023. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/espaco_do_trabalhador/index.php. Acesso em: 22 nov. 2023.

CIDADE DE SÃO PAULO. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. **Casa da Mulher Brasileira**. Prefeitura de São Paulo, 2023. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/mulheres/equipamentos/index.php. Acesso em: 22 nov. 2023.

Código de Ética e Conduta. RI Magazine Luiza. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=VohEzHvTtsHDMlxZEdqTCQ==>. Acesso em: 26 set. 2023.

COELHO, Willyans. **O que é sustentabilidade corporativa?**. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: <https://www.tjrj.jus.br/documents/10136/26439/o-que-e-sustentabilidade-corporativa.pdf>. Acesso em: 26 set. 2023.

Combate à violência contra a mulher: nós abraçamos essa causa. Sodexo, 2019. Disponível em: <https://br.sodexo.com/midia/combate-a-violencia-contra-a-mul-2.html>. Acesso em: 23 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ Serviço: passo-a-passo do processo de violência contra a mulher**. Jus Brasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/cnj-servico-passo-a-passo-do-processo-de-violencia-contra-a-mulher/370952154>. Acesso em 03 dez. 2023.

Cultura e Valores. RI Magazine Luiza. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Cultura-e-Valores?pTwUM2ztuB/VMoyngHP+6Q==&linguagem=pt>. Acesso em: 26 set. 2023.

EOA, Bárbara Forte de. **Como feminicídio gerou ação do Magazine Luiza que já atendeu 250 mulheres**. Uol, 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2019/10/08/morte-de-funcionaria-impulsionou-acao-contra-violencia-domestica-no-magalau.htm>. Acesso em: 17 Nov. 2023.

FONSECA, Paula Martinez; LUCAS, Taiane Nascimento Souza. **Violência doméstica contra a mulher e suas consequências psicológicas**. 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, Salvador - BA, 2006. Disponível em: <http://newpsi.bvs-psi.org.br/tcc/152.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2021**. 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/07/anuario-2021-completo-v4-bx.pdf>. Acesso em: 22 out. 2023.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP, 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 28 set. 2023.

FUNDAÇÃO SEADE – SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **O desemprego em tempos de pandemia**. 2021. Disponível em: <https://trajetoriasocupacionais.seade.gov.br/wp-content/uploads/sites/6/2021/05/desemprego-tempos-pandemia.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

GALVÃO, Didi. **Home office compromete saúde mental do trabalhador**. Blog do Didi Galvão, 2021. Disponível em: <https://www.didigalvao.com.br/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/>. Acesso em: 22 out. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GONÇALVES, Rui Abrunhosa; MACHADO, Carla. **Violência e vítimas de crimes**. Coimbra: Quarteto, 2002.

Home office agrada a maioria: como será a volta ao escritório?. Robert Half, 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/home-office-agrada-maioria-como-sera-volta-ao-escritorio>. Acesso em: 22 out. 2023.

<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 20 set. 2023

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/06/pesquisa-ibge-mulheres-mercado-de-trabalho-23jun-2022.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD COVID19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html>. Acesso em: 28 nov. 2023.

INSTITUTO DATASENADO. **Epidemia diminui renda de brasileiros**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=epidemia-diminui-renda-de-brasileiros>. Acesso em 20 out. 2023.

INSTITUTO MARIA DA PENHA. **O que é violência doméstica**. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/violencia-domestica/o-que-e-violencia-domestica.html>. Acesso em 20 set. 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. 2020. Disponível em:

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; IPEC – Inteligência em pesquisa e Consultoria. **Redes de apoio e saídas institucionais para mulheres em situação de violência doméstica no Brasil**. 2022. Disponível em:

<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/redes-de-apoio-e-saidas-institucionais-para-mulheres-em-situacao-de-violencia-domestica-no-brasil-instituto-patricia-galvao-ipec-2022/>. Acesso 20 out. 2023.

JOÃO, Alberto. **‘Home office aproximou mulheres de seus agressores’, diz advogada**. O Dia, 2021. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/rio-de-janeiro/2021/08/6207629-home-office-aproximou-mulheres-de-seus-agressores-diz-advogada.html>. Acesso em: 23 out. 2023.

Lei Maria da Penha. Conselho Nacional de Justiça, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/lei-maria-da-penha/>. Acesso em: 23 set. 2023.

LIMA, Everton. **Violência contra as mulheres no contexto da Covid-19**. Fiocruz, 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/violencia-contra-mulheres-no-contexto-da-covid-19>. Acesso em: 20 set. 2023.

MEIRELLES, Alexa. **Saiba como estas empresas se engajaram para combater a violência doméstica**. Você RH, 2020. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/saiba-como-estas-empresas-se-engajaram-para-combater-a-violencia-domestica>. Acesso em: 22 nov. 2023.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos “home offices” no setor residencial no município de São Paulo**. 2010. Tese (Doutorado em Tecnologia da Arquitetura) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.16.2010.tde-25112010-145910>. Acesso em: 24 set. 2023.

MINAYO, Maria C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

ONU Mulheres. **Diretrizes para investigar, processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas de mulheres**. 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/diretrizes_feminicidio.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

ONU MULHERES. **Gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe: Dimensões de Gênero na Resposta**. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf. Acesso em: 21 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 25 set. 2023.

Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo. Organização Pan-Americana da

Saúde; Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em: 18 out. 2023.

Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher. Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 19 set. 2023.

Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (PCSVDFMulher), 2017. Disponível em: https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf. Acesso em: 25 set. 2023.

Pesquisa indica que 63,93% tiveram perda de renda mensal por conta da pandemia de COVID-19. Portal FGV, 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/pesquisa-indica-6393-tiveram-perda-renda-mensal-conta-pandemia-covid-19>. Acesso em: 20 out. 2023.

RIBEIRO, Roberta Karam. **O papel da empresa no combate à violência doméstica.** Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Nove de Julho. São Paulo. 2022. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3103>. Acesso em: 29 set. 2023.

SILVA, Adriana Marques. **Plano de ação de combate à violência doméstica: o papel da entidade empregadora na presença de crime de violência doméstica.** Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade do Algarve. Portugal. 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.1/18425>. Acesso em 29 set. 2023.

SIQUEIRA, Carol. **Aprovado o decreto que coloca o País em estado de calamidade pública.** Agência Câmara de Notícias, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/646493-aprovado-o-decreto-que-coloca-o-pais-em-estado-de-calamidade-publica/>. Acesso em: 28 nov. 2023

Sobrecarga atinge mulheres durante a quarentena deixando-as por um fio. Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/26/interna-trabalhoeformacao-2019,848505/sobrecarga-atinge-mulheres-durante-a-quarentena-deixando-as-por-um-fio.shtml>. Acesso em: 23 out. 2023.

TORRES, Philippe Vieira; CORDEIRO, Thais Jaques. **Função social da empresa: sua evolução junto aos princípios constitucionais.** Jus.com.br, 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/42141/funcao-social-da-empresa-sua-evolucao-junto-aos-principios-constitucionais>. Acesso em: 25 nov. 2023.

UNIFESP. DROGAS: um debate científico. **Entreteses**, São Paulo, n. 6, p. 1-103, jun. 2016. Disponível em: https://www.unifesp.br/reitoria/dci/images/DCI/revistas/Entreteses/Entreteses_06_2016. Acesso em: 22 set. 2023.

VILELA, Pedro Rafael. **Denúncias de violência contra a mulher cresceram 9%, diz ministra**. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-04/denuncias-de-violencia-contramulher-cresceram-9-diz-ministra>. Acesso em: 22 out. 2023.

WALKER, Lenore. **The Battered Woman**. Nova Iorque: Harper and Row, 1979.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.

ZART, Paulina Ely. **A dupla (ou múltipla) jornada de trabalho feminina e o princípio da igualdade: reflexão sobre a submissão da mulher e a divisão desigual do trabalho doméstico**. 2019. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Taquari – Univates, Lajeado, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/2887>. Acesso em: 23 out. 2023.