

Dialogando nas Empresas

Prevenção da violência doméstica contra a mulher
Núcleo Estadual de Gênero Pró-Mulher (NUPROM)



MPCE
Ministério Público
do Estado do Ceará

NUPROM
Núcleo Estadual de
Gênero Pró-Mulher







MPCE
Ministério Público
do Estado do Ceará

Dialogando nas Empresas

**Prevenção da violência doméstica contra a mulher
Núcleo Estadual de Gênero Pró-Mulher (NUPROM)**



Expediente

Realização:

Ministério Público do Estado de Ceará
Núcleo Estadual de Gênero Pró-Mulher – NUPROM

E-mail: nucleoestadualpromulher@mpce.mp.br
Site: <http://www.mpce.mp.br/institucional/nucleos-de-apoio/nucleo-de-genero-pro-mulher/>

Coordenadora:

Lucy Antonelli Domingos Araújo Gabriel da Rocha - Promotora de Justiça

Membros:

Ana Cláudia de Oliveira Torres - Promotora de Justiça
Roberta Coelho Maia Alves - Promotora de Justiça

Projeto gráfico e ilustrações:

Secretaria de Imprensa do MPCE

Telefones úteis (Fortaleza):

Núcleo Estadual de Gênero Pró-Mulher do Ministério Público
Fone: (85) 3108-2941 / (85) 98685-6336

Promotorias de Justiça de Combate a Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher de Fortaleza
Fone: (85) 3108-2940 / (85) 98685-6336

1º e 2º Juizados de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher da Comarca de Fortaleza
Fones: (85) 3433-8785 / (85) 98732-6160 / (85) 3108-2971 / (85) 3108-2978

Delegacia de Defesa da Mulher de Fortaleza (DDM-F)
Fones: (85) 3108-2950 / (85) 3108-2955

DISQUE DENÚNCIA - 180

Telefones úteis (Fortaleza e demais regiões do Ceará):

www.mpce.mp.br/institucional/nucleos-de-apoio/nucleo-de-genero-pro-mulher/rede-de-atendimento/

Apresentação

Um estudo promovido pela Universidade Federal do Ceará (UFC), o Instituto Maria da Penha (IMP) e o *Institute for Advanced Study in Toulouse* (IAST) acerca das condições socioeconômicas e violência doméstica e familiar contra a mulher apontou, em seus primeiros resultados, que Fortaleza está entre as três capitais do Nordeste mais violentas em termos de violência doméstica física.

No Relatório II – Primeira Onda-2016, aponta a pesquisa que todos os anos, cerca de 8 milhões de dias de trabalho remunerado são perdidos nos Estados Unidos por causa da violência doméstica, custos que excedem a US\$ 5,8 bilhões por ano.

Relata o trabalho que no Brasil há carência de estatísticas e estudos científicos a esse respeito, mas há a demonstração de que, em média, as mulheres vítimas de violência doméstica faltam ao emprego em aproximadamente 18 dias, no período de 12 meses.

Pontua que nas capitais do nordeste, onde está sendo realizada a pesquisa, no ano de 2016, por conta da ausência ao trabalho em decorrência da violência doméstica sofrida pelas mulheres, houve uma perda salarial aproximada de R\$ 64,4 milhões, o que representa no Brasil a cifra de R\$ 975 milhões, além dos custos sociais que são ainda mais elevados incluindo-se aí gastos com a previdência social e os serviços de saúde.

Na conclusão do relatório há duas sugestões para a reflexão, sendo uma na área pública e outra na esfera privada. A primeira diz respeito ao Projeto de Lei do Senado n.º 296/2013, que cria o Auxílio Transitório Decorrente de Risco Social Provocado

por Situação de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher. A segunda é a iniciativa pioneira de algumas empresas brasileiras relacionada à implementação de políticas de recursos humanos com ênfase nas questões de gênero, visando dar empoderamento às empregadas em situação de violência doméstica.

Nesse cenário, o que o empregador tem feito para mudar essa cultura? O que poderá fazer a partir de agora? Vamos discutir a violência contra a mulher? Esta cartilha trabalho visa a sensibilizar empresas a adotarem programas de prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher, abordando o tema com seus empregados e dialogando acerca dos efeitos que o problema gera, especialmente no âmbito laboral, bem como dissipar as dúvidas mais comuns que os homens possuem acerca da Lei Maria da Penha.



Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher – conceito

O artigo 5º da Lei nº 11.340/2006 (Maria da Penha) define violência doméstica e familiar contra a mulher como qualquer ação ou omissão, baseada no gênero, que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial, que ocorra no âmbito da unidade doméstica, da família ou de qualquer relação íntima de afeto, desde que haja ou tenha havido convivência entre o agressor e a ofendida.

Principais Formas de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher

O artigo 7º da Lei 11.340/2006 aponta cinco formas: a violência física (ex: vias de fato, lesão corporal), a violência psicológica (ex: ameaça, constrangimento ilegal), a violência sexual (ex: estupro, assédio sexual), a violência patrimonial (ex: dano, apropriação indébita) e a violência moral (ex: calúnia, difamação, injúria).

Impactos da Lei Maria da Penha nas Empresas

Com onze anos de funcionamento, o Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher de Fortaleza/CE recebeu cerca de 43 mil pedidos de medidas protetivas de urgência, com base na Lei nº 11.340/2016 (Lei Maria da Penha), para resguardar a integridade física e psicológica de mulheres que são vítimas de violência doméstica, familiar ou afetiva, praticada, geralmente, em seus lares. Requerimentos deste tipo se multiplicam pelos outros 183 municípios cearenses e se estendem a todo o restante do Brasil.

Vive-se no país e em várias partes do mundo um momento de transição de cultura, baseado na igualdade de gênero, em que se discute abertamente a definição dos papéis de homens e mulheres, o relacionamento afetivo abusivo e a manutenção de práticas sociais que perpetuam o machismo. No ambiente de trabalho, a discussão vai para muito além da questão da paridade salarial entre os sexos. Fenômenos que ocorrem no lar interferem na vida profissional dos empregados, e, conseqüentemente, na própria empresa. Faltas, licenças-médicas, transtornos de ansiedade, pedidos de demissão ou de transferência são exemplos da repercussão de problemas ocorridos no lar.

Assim, quando um pedido de medidas protetivas de urgência é deferido, seus efeitos terminam por repercutir nas empresas, ainda que indiretamente, em maior ou em menor grau. O resultado disso é a redução da produtividade da empregada ou do empregado, ocasionada pela sua dispersão, falta de atenção,

interferindo na exploração de suas completas habilidades e competências para desenvolver as suas funções e perda de prazos. Isso tudo acarreta prejuízos para o empregador, que se vê com dificuldades até para substituir aquele empregado/empregada, a depender da especificidade da tarefa desempenhada, e que a empresa chegou até a investir para que ele/ela alcançasse um elevado nível de produtividade.

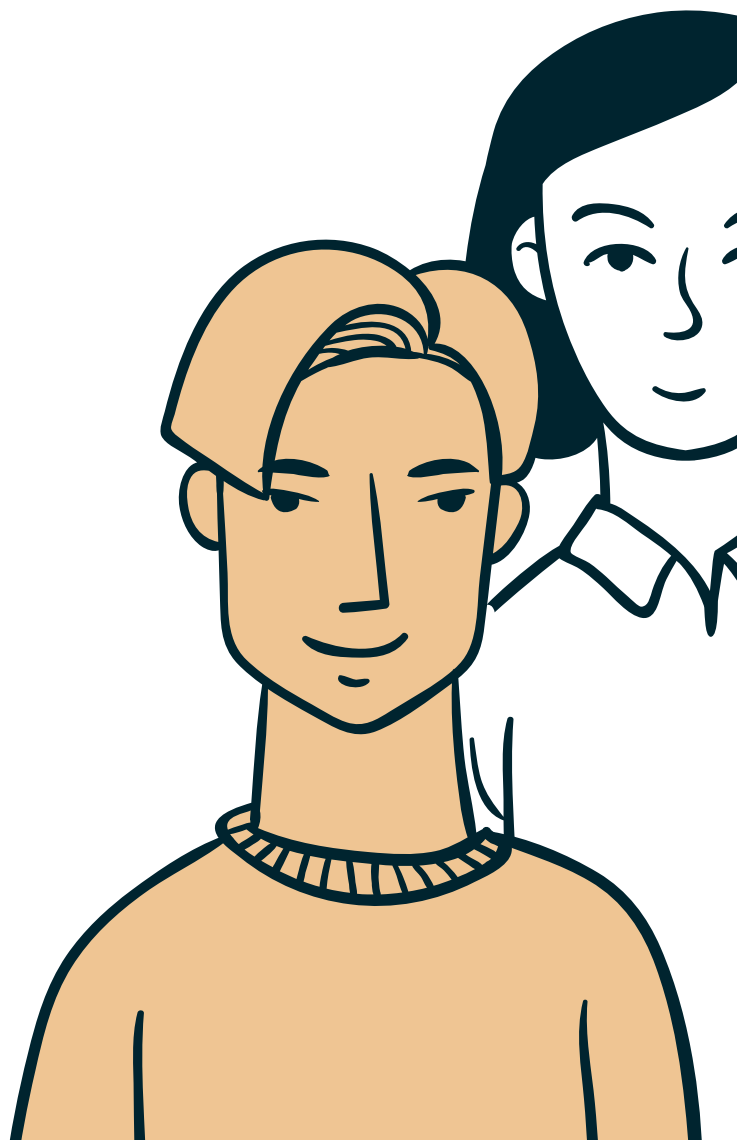
Previsão Legal de Interferência da Pessoa Jurídica

A Constituição Federal, no seu art. 5.º, XXIII, sinaliza que a propriedade, no caso em análise, as empresas, deverão atender à sua função social e uma das modalidades de cumprir essa função social é buscar condições de dar efetividade aos dispositivos contidos na Lei Maria da Penha, como preconiza o § 2.º, do art. 3.º, que assevera: *Cabe à família, à sociedade e ao poder público criar as condições necessárias para o efetivo exercício dos direitos enunciados no caput.*

A Lei Maria da Penha menciona no seu artigo 9º, §2º, o papel dos órgãos públicos e das empresas privadas em resguardar a integridade de suas respectivas servidoras e empregadas, ao prever que o juiz poderá assegurar à servidora pública prioridade na sua remoção para outro local de trabalho, e à empregada a manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses, caso seja necessário o afastamento dela do trabalho. Implicitamente, o empregador está sendo chamado a vir participar do problema que sua

empregada passa em casa, na família, ou no seu relacionamento afetivo.

Independente de tal previsão, não há como o âmbito particular não se tocar com o âmbito laboral, pois estão entrelaçados. Assim, sem ter como escapar do problema, cabe ao empregador elaborar a forma de intervir na situação, seja preventivamente, promovendo discussões acerca do tema e promovendo políticas que assegurem a igualdade entre seus empregados, seja quando já se vê diante de um trabalhador que se encontra improdutivo por questões relacionadas à violência contra a mulher ou é surpreendido por pedidos de empregadas do tipo: *"Se Fulano, meu ex-namorado, ligar, diga que eu não trabalho mais aqui"*, ou *"Diga que eu fui transferida e você não sabe*



para onde”.

A empresa termina por sentir maior impacto quando a vítima e o suposto agressor trabalham no mesmo local, a empregada pediu medidas protetivas de urgência e o empregado, por ordem judicial, não poderá frequentar o local de trabalho da mulher, que também é o mesmo dele, restando ao empregador buscar alternativas para contornar a situação.

Efeitos na Sociedade e na Economia

O Estado brasileiro tem o ônus de arcar com gastos na seguridade social para tratar problemas de saúde em sua rede pública, seja no atendimento

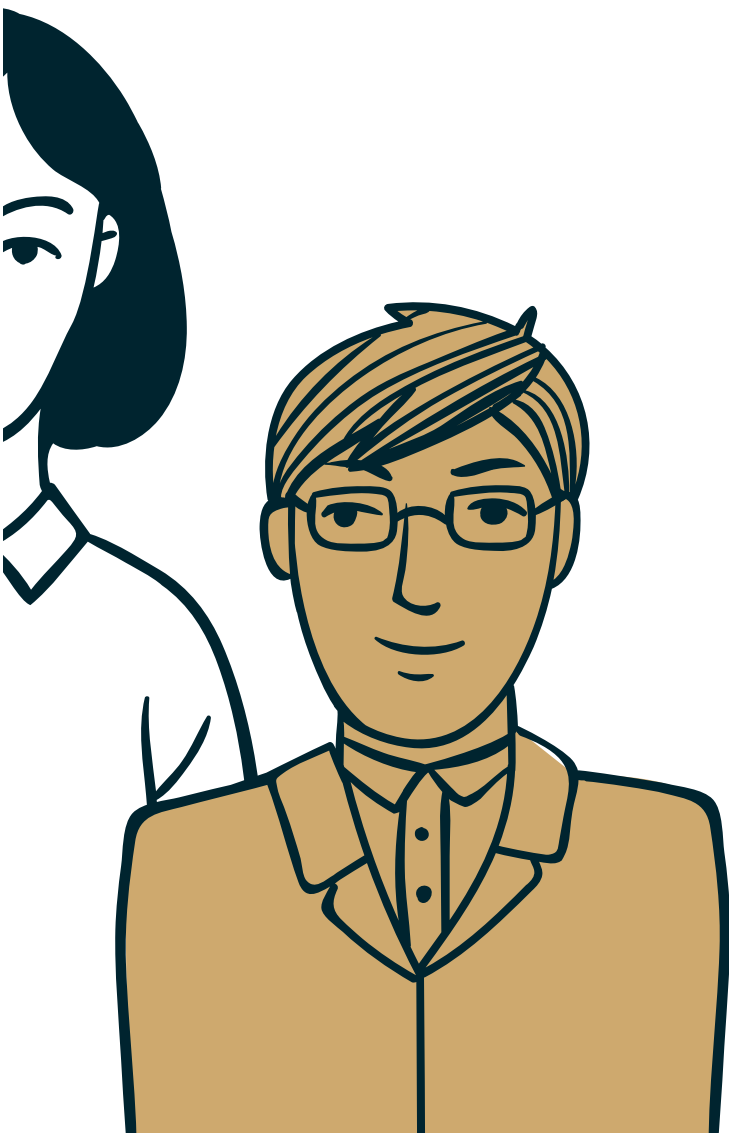
a feridas visíveis provocadas por agressões físicas, seja no tratamento de feridas invisíveis, em que a mente precisa da atenção de psicólogos, assistentes sociais, psiquiatras, e do auxílio de medicamentos que, em casos crônicos, são receitados para uso quase que permanentes pelos pacientes de sua rede pública, que não sabem lidar com o que ocorre em seu próprio lar, onde deveria ser o seu local de descanso.

No que se refere especificamente à violência contra a mulher, a Advocacia-Geral da União (AGU), órgão que defende os interesses do Estado brasileiro, tem começado a reagir e a promover ações judiciais para que o agressor pague ao Estado os gastos que este realizou no pagamento de benefícios previdenciários gerados pelas suas agressões.

A violência doméstica e familiar contra a mulher é ponto relevante na pauta da sociedade, porque esta é alcançada, mais cedo ou mais tarde, com o que ocorre no lar, na vida privada dos indivíduos que a constituem. Os danos patrimoniais e psicológicos dela decorrentes são difíceis de se mensurar.

Dúvidas Recorrentes dos Homens Quem está sujeito à Lei Maria da Penha?

Qualquer pessoa que pratique violência contra a vítima, em razão desta ser mulher, e que com ela mantenha uma relação de coabitação na mesma unidade doméstica, ou tenha vínculos familiares com ela,





ou mantenha ou tenha mantido uma relação afetiva e com ela conviva ou tenha convivido anteriormente. Pode ser a empregada doméstica em relação ao patrão, pai contra filha, irmã (irmão) contra irmã, genro contra sogra, ex-namorado(a) contra ex-namorada, companheiro(a) contra companheira, esposo(a) contra esposa, por exemplo.

Que condutas mais comuns são consideradas violência contra a mulher?

Ameaça, xingamentos, falar mal da mulher para colegas de trabalho, calúnia, agressões físicas, chantagens, pornografia de vingança (publicar fotos íntimas da vítima na

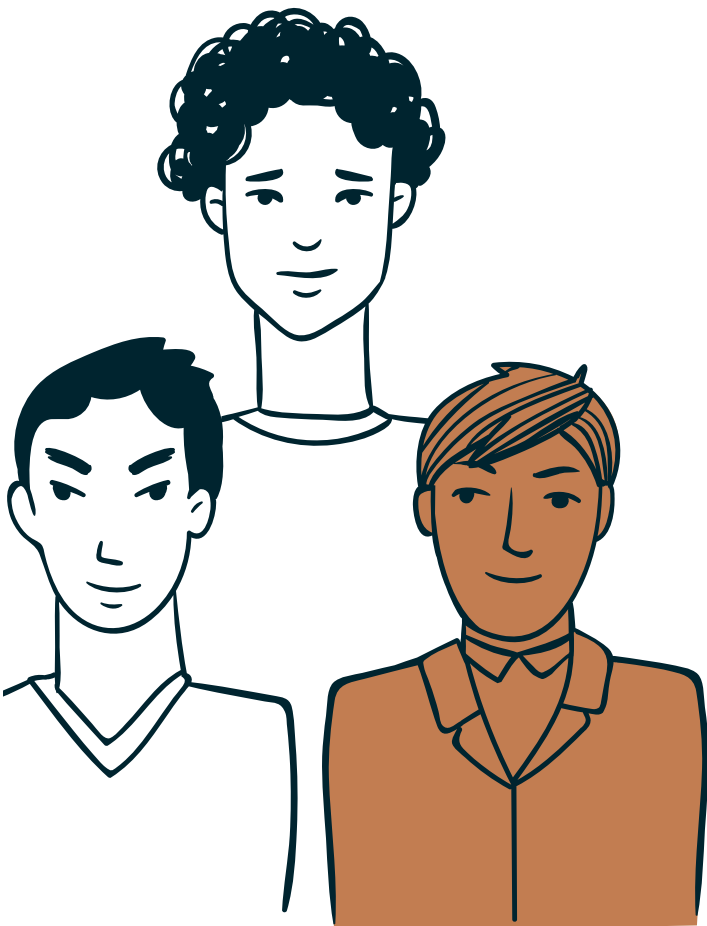
Internet ou enviá-las para grupos de *Whatsapp*), destruir bens da vítima, inutilizar seus documentos pessoais, tomar o seu dinheiro, proibir que a mulher mantenha contato com outras pessoas, forçá-la a manter relações sexuais sem sua vontade, feminicídio.

Posso perder o emprego porque tenho uma medida protetiva em meu desfavor?

Não. Medida protetiva é uma obrigação imposta pelo Poder Judiciário para que o promovido (aquele contra quem as medidas são solicitadas) se abstenha de praticar ações contra ela, de modo a resguardar sua integridade física e/ou psíquica, ou então que seja obrigado a pagar alimentos provisoriamente à mulher e aos filhos do casal, por exemplo.

Perco minha casa se eu for afastado do lar?

Não. As medidas protetivas apenas asseguram, provisoriamente, a integridade da vítima. Elas não têm o poder de transferir a propriedade de bens do promovido para a mulher. Toda essa discussão acerca da propriedade deverá ocorrer na Vara Cível, competente para julgar a questão definitivamente.



Não posso mais ver meus filhos?

Não existe esta proibição. No entanto, caso a vítima requeira também o afastamento do promovido dos filhos menores do casal, o juiz só poderá determiná-lo após ouvir a equipe de atendimento multidisciplinar, conforme assim determina o artigo 22, IV, da Lei Maria da Penha, e por prazo determinado. Não sendo este o caso, uma terceira pessoa deverá ser indicada pelos pais para resolver os assuntos relativos à visitação e contato com os filhos.

Só a mulher tem razão?

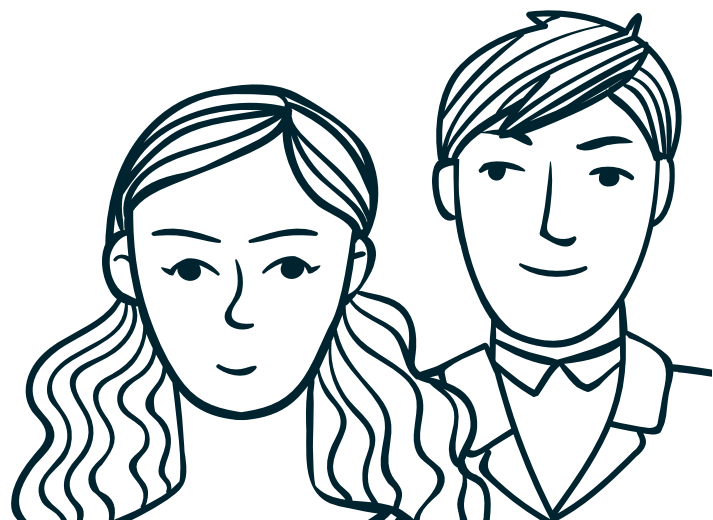
Não. A Lei Maria da Penha se destina a proteger mulheres que se encontrem em situação de violência doméstica, familiar ou afetiva. Se a mulher fizer mau uso da lei para querer atingir finalidades outras que nada tem a ver com o propósito legal, tais como o interesse em resolver questões patrimoniais que são da Vara Cível ou apenas se vingar do seu suposto agressor, ela estará sujeita a responder pelos crimes de Denúncia Caluniosa (artigo 339 do Código Penal) ou de Comunicação Falsa de Crime ou de Contravenção (artigo 340 do Código Penal), sem prejuízo de arcar com indenizações pelos danos morais ou materiais provocados pelos seus atos.

Posso pedir medida protetiva contra a mulher?

Não. Medidas protetivas de urgência são cautelares trazidas exclusivamente para a mulher na Lei Maria da Penha. Isso não significa que aquele que esteja fora da proteção dessa Lei não possa também requerer cautelares contra a mulher, tais como proibi-la de aproximar-se dele ou de manter contato com ele, desde que preenchidos os requisitos legais da probabilidade do direito e do perigo da demora. Estas medidas podem ser requeridas com base no Código de Processo Penal ou na Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, na Justiça Comum, ou mesmo nas tutelas de urgência do CPC.

Devo pagar alimentos à vítima e filhos?

Alimentos é o dever jurídico de prestar assistência material àquele que não tenha como prover sua própria subsistência. Só são cabíveis entre ascendentes e descendentes, irmãos, cônjuges e companheiros. Uma vez que a mulher e filhos sejam





financeiramente vulneráveis e o promovido dispuser de condições econômicas favoráveis, este também poderá ser obrigado a pagar alimentos provisórios ou provisionais à vítima e seus filhos, enquanto uma ação própria de alimentos deve ser ajuizada na Vara de Família, que decidirá acerca do percentual a ser pago à mulher e aos filhos em caráter definitivo.

O que faço para me defender de uma medida protetiva que foi deferida contra mim?

O promovido poderá procurar um defensor público na Vara que concedeu as medidas protetivas à mulher ou um advogado para recorrer da decisão. Ele pode fazer isso oferecendo uma contestação da

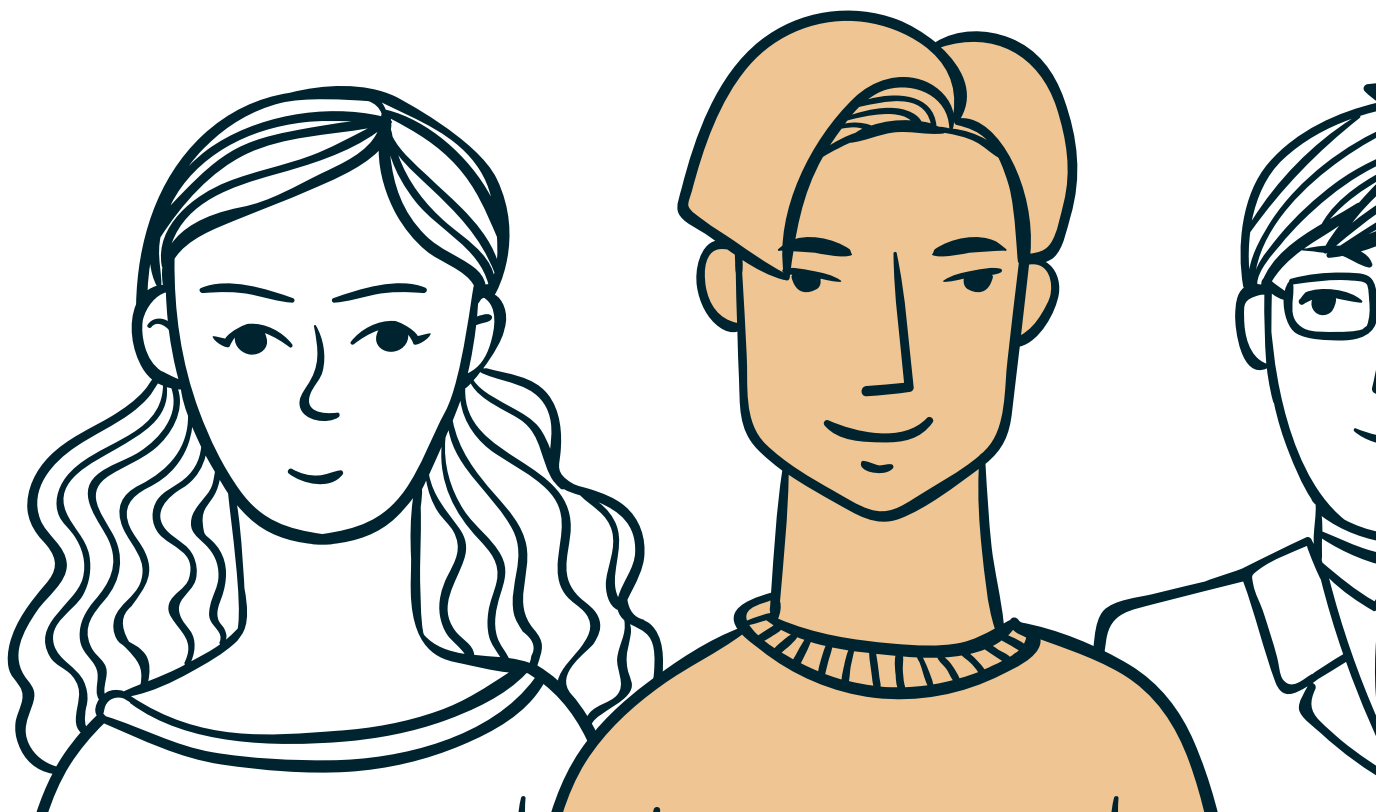
decisão judicial, indicando as provas de suas alegações, como também pode recorrer diretamente ao Tribunal de Justiça para reformar a decisão do juiz da Vara que concedeu as medidas.

O que acontece em caso de descumprimento de medidas protetivas?

A depender da gravidade do descumprimento, podem ser adotadas as seguintes medidas mais gravosas:

Monitoramento eletrônico - o infrator será monitorado através da colocação de uma tornozeleira eletrônica, devendo manter-se distante da mulher a um raio de afastamento determinado pelo juiz. A mulher também recebe um aparelho para indicar se o agressor está próximo.

Prisão preventiva - poderá ser determinada a prisão do infrator, conforme assim autorizam o artigo 313, III, do Código de Processo Penal, e o artigo 20 da Lei Maria da Penha.



E se a mulher que tem medidas protetivas contra mim for me procurar?

As medidas protetivas de urgência visam a garantir a integridade física e psicológica de quem as requereu. Caso a vítima venha a procurar o promovido ou tentar contactá-lo, ele deverá se resguardar evitando qualquer aproximação ou contato e procurar o seu defensor para requerer a revogação da medida judicial, pois a situação que culminou com o deferimento das medidas protetivas de urgência não existe mais.

Causas da Violência contra a Mulher

A violência doméstica e familiar contra a mulher é um fenômeno universal, oriundo da história de formação de cada país. No Brasil, sua causa mais preponderante decorre do **machismo**, cujas raízes se originaram na sociedade patriarcal e hierarquizada, que criou leis que garantiram aos homens autonomia plena para trabalhar e dispor livremente do seu patrimônio e reservou às mulheres o papel de rainhas do lar, subjugando-a a tarefas e funções inferiores. Por sua vez, o gênero masculino também possui uma imagem a que o homem tenta se adequar, qual seja, a de um ser forte, viril, chefe da família e líder nato.

A cultura também legitima esta distinção ao reproduzir canções que transformam a mulher em um objeto a ser apropriado ou em um animal a ser domado e submetido à





vontade masculina. O mesmo ocorre no estabelecimento das brincadeiras e das profissões que seriam para homens e para mulheres.

A perpetuação desse fenômeno é chamada de violência de gênero, haja vista a desigualdade entre os gêneros masculino e feminino e a utilização da violência pelo primeiro para subjugar o segundo, como se ambos estivessem em diferentes patamares.

Do machismo, decorrem outras causas como o **sentimento de posse** sobre a mulher e a **necessidade de controle sobre a sua vida**, mesmo após o término do relacionamento afetivo.

Há também causas de ordem psíquicas como a **dependência emocional** e **transtornos de personalidade** como esquizofrenia, sociopatia e narcisismo, por exemplo.

Não são causas para a violência contra a mulher o desemprego, o álcool e outras drogas.

Como as empresas podem lidar com o problema?

O primeiro passo é compreender que violência contra a mulher atinge todas as classes sociais e os cargos do menor ao maior escalão da empresa. O melhor método é a prevenção, através do diálogo acerca do tema, reconhecendo-o como um risco a ser combatido dentro dos seus programas internos de prevenção de acidentes.

A melhor forma de prevenir é sensibilizar seus empregados para a necessidade de respeito mútuo entre pessoas, destacando que cada um é independente e que relacionamentos

saudáveis reconhecem o outro como alguém para somar em sua vida.

No entanto, se o problema já está acontecendo, é necessário que o responsável por tratá-lo nas empresas não prejudique quem está passando por ele e busque dentro das diretrizes da organização a melhor forma de ajudá-lo.

Além disso, a empresa pode orientar seus empregados a procurar a rede de atendimento à mulher em situação de violência, se for empregada mulher, ou a assistência jurídica da Defensoria Pública do local, para o homem.

Essa política adotada pela empresa trará repercussão positiva, tanto na sua imagem quanto no retorno da sua produtividade, incluindo-se aqui tanto o labor masculino quanto o feminino.

O Relatório Executivo II, da Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher **PCSVDFMulher**, da Universidade Federal do Ceará, acima reportado, na sua página 24¹, traz uma tabela com suportes formais para que as empresas possam oferecer às suas trabalhadoras ajuda na prevenção, proteção e intervenção na área da violência doméstica.

1 Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/11/violencia_domestica_trabalho_ago_17.pdf. Acesso em 20/02/2018.



MPCE
Ministério Público
do Estado do Ceará

NUPROM
Núcleo Estadual de
Gênero Pró-Mulher

Núcleo Estadual de Gênero Pró-Mulher do Ministério Público
Fones: (85) 3214-2673 / 3214-2230

Parceria:

